

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, ORIENTASI ETIKA DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP INTENSI AUDITOR UNTUK
MELAKUKAN WHISTLEBLOWING DENGAN SENSITIVITAS
ETIS SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Akuntansi Jurusan Akuntansi Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

ZAHRA FAUZIA EDY SAM

NIM: 90400114163

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zahra Fauzia Edy Sam
NIM : 90400114163
Tempat / Tgl. Lahir : Ujung Pandang / 17 Juni 1996
Jur/Prodi/Konsentrasi : Akuntansi
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. Pajjaiang No. 15 Daya
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika dan
Locus Of Control terhadap Intensi Auditor untuk
Melakukan *Whistleblowing* dengan Sensitivitas Etis
Sebagai Variabel Moderating

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau di buat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, Desember 2018

Penyusun

ZAHRA FAUZIA EDY SAM
NIM. 10200111065

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika, dan Locus of Control terhadap Intensi Auditor untuk Melakukan Whistleblowing dengan Sensivitas Etis Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)**”, yang disusun oleh **Zahra Fauzia Edy Sam**, NIM: 90400114163, Mahasiswi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 21 November 2018, bertepatan dengan 13 Rabiul Awal 1440 H, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Akuntansi.

Samata-Gowa,

November 2018

Rabiul Awal 1440 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekertaris : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Munaqisy I : Drs. Tamrin Logawali, MH.
Munaqisy II : Memen Suwandi, S.E., M.Si.
Pembimbing I : Jamaluddin M, S.E., M.Si.
Pembimbing II : Puspita H. Anwar, S.E., M.Si., Ak., CA.CPA



Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis persembahkan keharibaan Allah Rabbal Alamin, zat yang menurut Al-Qur'an kepada yang tidak diragukan sedikitpun ajaran yang dikandungnya, yang senantiasa mencurahkan dan melimpahkan kasih sayang-Nya kepada hamba-Nya dan dengan hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan Salam kepada rasulullah Muhammad SAW. yang merupakan rahmatan Lil Alamin yang mengeluarkan manusia dari lumpur jahiliyah, menuju kepada peradaban yang Islami. Semoga jalan yang dirintis beliau tetap menjadi obor bagi perjalanan hidup manusia, sehingga ia selamat dunia akhirat.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika dan *Locus of Control* terhadap Intensi Auditor untuk Melakukan Whistleblowing dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Moderating”** penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Sejak awal terlintas dalam pikiran penulis akan adanya hambatan dan rintangan, namun dengan adanya bantuan moril maupun materil dari segenap pihak yang telah membantu memudahkan langkah penulis. Menyadari hal tersebut, maka penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada segenap pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Secara khusus penulis menyampaikan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Eddy dan Ibunda Samida yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan dan mendidik penulis sejak kecil dengan sepenuh hati dalam buaian

kasih sayang kepada penulis. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si, selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II, III dan IV UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Bapak Jamaluddin Majid, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan dan Bapak Memen Suwandi, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak Dr. Saiful S.E M,Si selaku Penasihat Akademik yang selalu memberikan nasihat.
5. Bapak Jamaluddin Majid, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Puspita Hardianti Anwar, SE., M. Si., Ak., CA., CPA selaku pembimbing II yang dengan keikhlasannya telah bersedia meluangkan waktu ditengah kesibukannya dan memberikan bimbingan serta petunjuk kepada penulis sampai selesainya skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh staf akademik, dan tata usaha, serta staf jurusan Akuntansi UIN alauddin Makassar.
8. Auditor yang bekerja di inspektorat provinsi sulawesi selatan yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam mengisi kuesioner.
9. Rekan-rekan seperjuanganku angkatan terima kasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh mahasiswa jurusan akuntansi UIN Alauddin Makassar, kakak-kakak maupun adik-adik tercinta, terimakasih atas persaudaraannya.

11. Semua keluarga, teman-teman, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai upaya maksimal dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada UIN Alauddin Makassar dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat adanya. Amin Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datang dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Makassar, Oktober 2018
Penulis

Zahra Fauzia Edy Sam
NIM. 90400113163

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Pengembangan Hipotesis	10
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	16
E. Penelitian Terdahulu	21
F. Tujuan Penelitian	22
G. Kegunaan Penelitian	23
BAB II TINJAUAN TEORETIS	25
A. <i>Prosocial Organizational Behavior Theory</i>	25
B. Teori Perilaku Terencana (<i>Planned of Behavior Theory</i>).	26
C. Komitmen Organisasi	27
D. Orientasi Etika	28
E. <i>Locus of Control</i>	29
F. <i>Whistleblowing</i>	30
G. Sensitivitas Etis	32
H. Rerangka Pikir	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	35
B. Pendekatan Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Jenis dan Sumber Data	37
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Instrumen Penelitian	38
G. Metode Analisis Data	38

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
	B. Gambaran Responden	54
	C. Hasil Uji Kualitas Data	57
	D. Hasil Uji Asumsi Klasik	68
	E. Hasil Uji Hipotesis	74
	F. Pembahasan	84
BAB V	PENUTUP	96
	A. Kesimpulan	96
	B. Keterbatasan Penelitian	97
	C. Implikasi Penelitian	97
	DAFTAR PUSTAKA	99
	LAMPIRAN	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 : Skor Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 4.1 : Data Distribusi Kuesioner	54
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	57
Tabel 4.6 : Statistik Deskriptif Variabel	58
Tabel 4.7 : Ikhtisar Rentang Skala Variabel	59
Tabel 4.8 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4.9 : Deskripsi Item Pernyataan V. Orientasi Etika Idealisme	61
Tabel 4.10 : Deskripsi Item Pernyataan V. Orientasi Etika Relativisme	62
Tabel 4.11 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Locus of Control</i>	63
Tabel 4.12 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel Sensitivitas Etis.....	64
Tabel 4.13 : Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Whistleblowing</i>	65
Tabel 4.14 : Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.15 : Hasil Uji Realibilitas	68
Tabel 4.16 : Hasil Uji Normalitas – One Sample Kolmogorov – Smirnov..	69
Tabel 4.17 : Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.18 : Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser	73
Tabel 4.19: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
Tabel 4.20 : Hasil Uji F – Uji Simultan	75
Tabel 4.21 : Hasil Uji T – Uji Parsial	76
Tabel 4.22 : Kriteria Penentu Variabel Moderating	80
Tabel 4.23 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81
Tabel 4.24 : Hasil Uji F – Uji Simultan	81
Tabel 4.25 : Hasil Uji T – Uji Parsial	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Rerangka Pikir	34
Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas – Grafik Scatterplot.....	70
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas – <i>Normal Probability Plot</i>	70
Gambar 4.1 : Hasil Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot	72



ABSTRAK

Nama : Zahra Fauzia Edy Sam
Nim : 90400114163
Judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika dan *Locus Of Control* Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing* dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, dan *locus of control* terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing* dengan sensitivitas etis sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 44. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi moderasi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan pendekatan analitik.

Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi, orientasi etika idealisme dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*, sementara orientasi etika relativisme berpengaruh negatif terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa sensitivitas etis mampu memoderasi komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, dan *locus of control* terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

Kata kunci: komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, *locus of control*, sensitivitas etis dan *whistleblowing*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Meningkatnya kejahatan diberbagai negara terkait kecurangan dalam menggunakan keahlian membuat informasi akuntansi telah mendorong berbagai negara dan asosiasi usaha untuk melakukan berbagai upaya pencegahan (Sofia dkk, 2013). Penyalahgunaan keahlian dalam membuat informasi akuntansi yang menyesatkan dan tidak benar untuk keuntungan pribadi telah banyak menimbulkan kerugian ekonomi masyarakat. Sari dan Laksito (2014) menilai bahwa maraknya kasus pelanggaran akuntansi yang terjadi baik di dalam negeri maupun di luar negeri mencerminkan bahwa sikap profesional dan perilaku etis para akuntan masih buruk. Seorang akuntan seharusnya menjadi sumber informasi terpercaya dan bebas dari pengaruh pihak manapun.

Menurut Setiawati dan Sari (2016) sejumlah masalah keuangan beberapa perusahaan terkemuka menyebabkan reputasi akuntan menjadi sorotan banyak pihak. Kasus kecurangan akuntansi juga bukan hal yang baru di Indonesia. Kasus yang terjadi pada perusahaan besar milik politisi ternama Indonesia yaitu Grup Bakrie. Di Indonesia kasus penyimpangan terjadi juga pada kelompok usaha Grup Bakrie di PT Bank Capital Indonesia Tbk. Tahun 2008, dana pihak ketiga (DPK) pada bank tersebut hanya sebesar Rp 1 triliun. Sementara hingga Maret 2010 jumlah DPK melonjak menjadi Rp 2,69 triliun. Jumlah DPK ini sangat tidak sebanding dengan modal perseroan yang hanya sebesar Rp 600 miliar. Setelah dilakukan investigasi oleh pihak-pihak yang terkait dan memang terbukti terjadi penyimpangan. Bursa Efek Indonesia (BEI) menghukum empat emiten Grup Bakrie. Sanksi berupa denda masing-masing senilai Rp 500 juta sebagai ganjaran

atas pelanggaran akuntansi pada pendapatan dana simpanan mereka di Bank Capital Indonesia (Setiawati dan Sari, 2016).

Salah satu cara mengungkapkan pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan *whistleblowing* (Setiawati dan Sari, 2016). Terkait dengan adanya penerapan *Good Corporate Governance* dan pemberantasan korupsi, suap, serta praktik kecurangan lainnya, telah dilakukan penelitian dari berbagai institusi seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) yang telah menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan *Good Corporate Governance* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing System*) (Komite Nasional Kebijakan *Governance*, 2008).

Whistleblowing merupakan suatu tindakan pengungkapan atau pelaporan oleh anggota organisasi (mantan atau yang masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Near dan Miceli, 1985). Sedangkan seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut sebagai pelapor pelanggaran atau *whistleblower* (Libriani dan Utami, 2015). Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap fraud dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

Whistleblowing merupakan bagian dari mekanisme kontrol perusahaan yang dibangun dan dikembangkan dengan software tertentu yang dapat disampaikan melalui website, email, dan surat yang ditujukan kepada perusahaan sebagai kerahasiaan pelaporan pelanggaran. Untuk bisa menjadi seorang *whistleblower*

harus memiliki informasi, bukti, atau indikasi yang akurat mengenai terjadinya pelanggaran yang dilaporkan oleh itikad baik serta bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk atau fitnah sehingga informasi yang diungkapkan dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti (Semendawai, 2011).

Pentingnya penelitian mengenai *whistleblowing* yaitu untuk memperoleh bukti faktor-faktor yang mempengaruhi antara intensi dalam melakukan *whistleblowing* berdasarkan *theory of planned behaviour* (TPB). Menurut Setiawati dan Sari (2016) teori tersebut dijadikan acuan untuk memprediksi perilaku seseorang apakah akan melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku, memprediksi dan memahami dampak niat berperilaku, serta mengidentifikasi strategi untuk merubah perilaku. Teori ini digunakan karena jenis perilaku yang akan dilakukan seseorang dapat diprediksi dengan tingkat akurat yang tinggi dari sikap seseorang terhadap perilaku, norma subyektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan (Ajzen, 1991).

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Arifah dan Romadhon, 2015). Menurut Sijabat (2009) komitmen akan meningkatkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja. Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda-beda (Safitri, 2014). Siahaan (2010) menilai bahwa komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi sering diidentikkan dengan loyalitas kerja atau kesetiaan. Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan

“*prosocial behaviour*” yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam menyelamatkan sebuah organisasi atau perusahaan (Sagara, 2013).

Profesi akuntansi perlu ditanamkan sifat-sifat baik agar kebaikan-kebaikan dapat membuat seorang akuntan dapat menahan tekanan-tekanan dari klien yang dihasilkan dari berbagai konflik antara kewajiban seorang akuntan terhadap klien atau pertimbangan pimpinan dan kepentingan publik (O’Leary dan Cotter, 2000). Profesi akuntansi selalu menekankan kepada para professional pentingnya mengembangkan perilaku etis dari sebelum mereka terjun pada profesi tersebut (Elias, 2008). Hunt dan Vitell (1998) menyatakan bahwa orientasi etika berhubungan dengan faktor eksternal seperti lingkungan budaya, lingkungan industri, lingkungan organisasi dan pengalaman pribadi yang merupakan faktor internal individu tersebut.

Menurut Forsyth (1980) orientasi etika ditentukan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Sifat idealisme yang tinggi cenderung bekerja dengan cermat dan professional dan ini berarti auditor dengan idealisme yang tinggi maka akan berperilaku tidak etis dan cenderung menganggap *whistleblowing* adalah tindakan yang penting dan semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. Relativisme yang tinggi memiliki kecenderungan melakukan pengabaian prinsip dan tidak adanya rasa tanggung jawab dalam pengalaman hidup seseorang.

Banyaknya pelanggaran atau penyimpangan audit yang dilakukan oleh auditor, maka diperlukannya suatu kemampuan auditor untuk mempertimbangkan etika dan perilaku dalam pelaksanaan audit, dengan cara mengakui masalah etika yang timbul pada saat audit. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountant*) mensyaratkan auditor untuk melatih sensitivitas profesional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitasnya (Putri dan Wahyuningsi, 2012).

Sensitivitas etika merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam pengambilan keputusan dengan memahami nilai moral yang terkandung didalamnya. Tingkat sensitivitas tiap individu berbeda-beda tergantung kemampuan masing-masing individu.

Faktor individu yang mempengaruhi seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu *locus of control*. Untuk menghindari praktik-praktik audit yang tidak diinginkan, diperlukan suatu kepribadian yang dapat mempengaruhi dan mengendalikan perilaku-perilaku auditor dan kepribadian tersebut adalah *locus of Control*. *Locus of control* didefinisikan sebagai harapan umum bahwa imbalan atau hasil dalam kehidupan dikendalikan baik oleh tindakan sendiri (internalisasi) atau dengan kekuatan lain (eksternalitas) (Spector 1988). *Locus of Control* adalah tingkatan individu berkeyakinan bahwa hasil (peristiwa yang terjadi) tergantung pada perilaku atau karakteristik pribadi mereka atau dalam artian mengendalikan (Rotter, 1996).

Sensitivitas etika (*ethical sensitivity*) merupakan kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi (Shaub dkk, 1993) di kutip dari (Janitra, 2017). Oleh karena itu, auditor yang sensitif terhadap masalah etika akan lebih profesional. Agar dapat melatih sensitivitasnya dalam hal pertimbangan etika, auditor harus dapat menyadari ada masalah etika dalam pekerjaannya, dan sensitivitas tersebut merupakan tahap awal dalam proses pengambilan keputusan etika. *Whistleblowing* merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan faktor-faktor pribadi dan organisasi. Beberapa penelitian mengenai intensi melakukan *whistleblowing* telah dilakukan. Taylor dan Curtis (2010) dalam penelitiannya menguji hubungan komitmen organisasi dan rekan kerja dengan intensi untuk melakukan pelanggaran dikalangan akuntan publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor yang berkomitmen terhadap organisasi berhubungan positif dengan

intensi untuk melaporkan pelanggaran. Namun, penelitian oleh Ahmad (2012) menunjukkan hasil yang berbeda yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Pada penelitian yang dilakukan Bagustianto dan Nurkholis (2015) sejalan yang menunjukan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Yaya (2017) menunjukan hasil yang berbeda, bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Beberapa penelitian mengenai orientasi etika dalam melakukan *whistleblowing* telah dilakukan. Beberapa diantaranya dilakukan oleh Janitra (2017) dari hasil pengujian tersebut, disimpulkan bahwa orientasi etika idealisme dan relativisme berpengaruh terhadap *internal whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2015) yang menemukan hasil bahwa orientasi etika idealisme dan relativisme berpengaruh terhadap *internal whistleblowing*.

Selain itu, berbagai penelitian telah memberikan bukti empiris berkaitan dengan pengaruh *locus of control* terutama terhadap kinerja individu. Dalam penelitian Purnamasari dkk (2016) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* (internal) auditor internal, semakin tinggi kecenderungan auditor internal untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian berbeda dipaparkan oleh Ahmad (2012), Lestari dan Yaya (2017) *locus of control* tidak berpengaruh terhadap intensi auditor internal melakukan *whistleblowing*. *Locus of control* merupakan aspek personalitas yang akan memengaruhi perilaku individu.

Perbedaan hasil penelitian tersebut membuat peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut pada variabel komitmen organisasi, orientasi etika dan *locus of control* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* ditambah dengan melakukan penelitian terhadap sensitivitas etis sebagai pemoderasi bagi ketiganya sehingga peneliti akan meneliti mengenai persepsi Pegawai tentang *Whistleblowing* yang mencakup komitmen organisasi, orientasi etika dan *locus of control* sebab semua variabel tersebut berkaitan dengan etika atau *personality*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing*?
2. Apakah orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing*?
3. Apakah orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing*?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing*?
5. Apakah sensitivitas etis dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing*?
6. Apakah sensitivitas etis dapat memoderasi pengaruh orientasi etika idealisme terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing*?
7. Apakah sensitivitas etis dapat memoderasi pengaruh orientasi etika relativisme terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing*?
8. Apakah sensitivitas etis dapat memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui pengaruh orientasi etika idealism terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk mengetahui pengaruh orientasi etika relativisme terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
5. Untuk mengetahui pengaruh pemoderasi sensitivitas etis terhadap komitmen organisasi dengan intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
6. Untuk mengetahui pengaruh pemoderasi sensitivitas etis terhadap orientasi etika idealisme dengan intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
7. Untuk mengetahui pengaruh pemoderasi sensitivitas etis terhadap orientasi etika relativisme dengan intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
8. Untuk mengetahui pengaruh pemoderasi sensitivitas etis terhadap *locus of control* intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

D. Pengembangan Hipotesis

1. Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk dapat berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener, 1982). Pegawai yang memiliki

komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut dapat melindungi organisasi dari kehancuran.

Berdasarkan penelitian Taylor dan Curtis (2010) diperoleh bahwa auditor yang berkomitmen terhadap organisasi berhubungan positif dengan intensi untuk melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*). Dengan demikian penelitian ini akan menginvestigasi kemungkinan bahwa komitmen organisasi yang lebih tinggi akan mempengaruhi intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini didukung dengan penelitian Setiawati dan Sari (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi tindakan *whistleblowing* sehingga dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Orientasi Etika Idealisme Terhadap Intensi Auditor Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Idealisme didefinisikan sebagai suatu sikap yang menganggap bahwa tindakan yang tepat atau benar akan menimbulkan konsekuensi atau hasil yang diinginkan (Forsyth, 1980). Idealisme merupakan sikap yang mengarah pada suatu hal yang sesuai dengan nilai-nilai moral (Dewi dkk, 2015). Idealisme auditor yang tinggi mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* yang tinggi pula.

Hasil pengujian Douglas dkk (2001) dan Janitra (2017) menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap *internal whistleblowing*. Orientasi

etika dari seorang staff/pegawai dapat mempengaruhi tindakan whistleblowing. Idealisme pegawai yang tinggi mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan whistleblowing yang tinggi pula. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dihipotesiskan bahwa orientasi etika idealisme mempengaruhi tindakan *whistleblowing* sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H2: Orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing*.

3. Orientasi Etika Relativisme Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Forsyth (1980) mengemukakan relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar. Seorang auditor yang relativisme cenderung menolak prinsip-prinsip aturan moral yang universal. Penelitian yang dilakukan Janitra (2017) yang menyatakan bahwa relativisme berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan etis auditor terhadap pengungkapan kecurangan. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis:

H3: Orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing*.

4. Locus Of Control Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Purnamasari dkk (2016) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Maka individu akan cenderung

melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka menilai perbuatan yang dilakukannya benar guna mencegah pelanggaran terulang dan mengembalikan kepercayaan terhadap informasi yang terpercaya bagi para pengguna laporan keuangan (Joneta, 2016).

Dalam penelitian Purnamasari dkk (2016) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *locus of control* (internal) auditor internal, semakin tinggi kecenderungan auditor internal untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa *locus of control* mempengaruhi tindakan *whistleblowing* sehingga hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H4: *Locus of control* berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melaksanakan *whistleblowing*.

5. Sensitivitas Etis Memoderasi Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan Whistleblowing

Mowday dkk (1979) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Sehingga anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan memerhatikan tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan etisnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan seorang auditor untuk bertahan sebagai anggota dari organisasi adalah memahami sifat dasar etika dari suatu keputusan yang dibuat, pemahaman yang cukup dapat meningkatkan sensitivitas etikanya (Aderson dan Ellyson, 1986). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasional dengan sensitivitas etika.

Berdasarkan penelitian Asana dkk (2013) komitmen organisasional berpengaruh pada sensitivitas etika auditor Kantor Akuntan Publik di Bali.

Keragaman program audit yang dilaksanakan pada masing-masing organisasi mendorong munculnya perbedaan persepsi setiap auditor mengenai komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada sensitivitas etika. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Sensitivitas Etis memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

6. Sensitivitas Etis Memoderasi Orientasi Etika Idealisme Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Idealisme berhubungan dengan tingkat dimana individual percaya bahwa konsekuensi yang diinginkan (konsekuensi positif) tanpa melanggar kaidah moral (Forsyth, 1980). Dalam penelitian akuntansi etika akuntan difokuskan dalam hal kemampuan pengambilan keputusan dan perilaku etis. Jika auditor tidak mengakui sifat dasar etika dalam keputusan, skema moralnya tidak akan mengarah pada masalah etika tersebut (Jones, 1991). Jadi kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan merupakan sensitivitas etika.

Dewi dkk (2015) menunjukkan bahwa idealisme berpengaruh positif pada sensitivitas etika auditor. Seorang auditor dengan idealisme yang tinggi akan memiliki tingkat sensitivitas yang tinggi. Sikap idealisme auditor akan berpengaruh dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Sensitivitas Etis memoderasi pengaruh etika idealisme dengan intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*

7. Sensitivitas Etis Memoderasi Orientasi Etika Relativisme Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Seorang auditor yang relativisme menunjukkan perilaku penolakan terhadap kemutlakan aturan-aturan moral yang mengatur perilaku individu yang ada, suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai absolut dalam mengarahkan perilaku etis (Forsyth, 1980). Relativisme bahwa tidak ada sudut pandang suatu etika yang dapat didefinisikan secara jelas karena setiap individu mempunyai sudut pandang tentang etika yang beragam dan luas.

Hasil penelitian dewi dkk (2015) menunjukkan bahwa orientasi etika relativisme memiliki hubungan yang negatif terhadap sensitivitas etis. Hal ini didukung dengan Penelitian Fallah (2006) yang membuktikan adanya pengaruh negatif dari relativisme terhadap sensitivitas etika. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Sensitivitas Etis Memoderasi Etika Relativisme terhadap Intensi Auditor untuk melakukan *Whistleblowing*.

8. Sensitivitas Etis Memoderasi *Locus of Control* Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Locus of control berfokus pada model kekuatan yang dipercaya oleh seorang individu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap hadiah dan hukuman yang terjadi padanya (Rotter, 1966). Chiu (2003) menyatakan bahwa suatu ulasan literatur etika menyatakan bahwa *locus of control* sebagai suatu ciri watak kepribadian memberikan pengaruh pada pembuatan keputusan dan tingkah laku moral. Berdasarkan penelitian Iswarini dan Mutmainah (2013) *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sensitivitas etis. Hasil penelitian mendapatkan bahwa *locus of control* internal yang berasal dari pengetahuan dan pemahaman mengenai etika menjadi dasar bagi seseorang untuk dapat lebih sensitif

terhadap masalah etika dan lebih baik dalam membuat keputusan etis. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H8: Sensitivitas Etis Memoderasi *Locus of Control* terhadap Intensi Auditor untuk Melakukan *Whistleblowing*

E. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002) definisi operasional variabel adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Variabel Independen

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi itu (Putri dan Wahyuningsih, 2012). Menurut Setiawati dan Sari (2016) seseorang yang memang berkomitmen tinggi terhadap organisasi kemungkinan akan mengidentifikasi terlebih dahulu dalam menanggulangi situasi yang dapat membahayakan organisasi demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi. Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pengukuran variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*). Skala ini menggunakan lima angka penilaian yaitu: (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) ragu-ragu atau netral, (4) tidak

setuju dan (5) sangat tidak setuju. Variabel komitmen organisasi mengadopsi indikator komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1991) yang dimodifikasi dalam bentuk pernyataan. Komitmen organisasi terdiri 3 indikator, diantaranya:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*)
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

2) Orientasi etika idealisme

Orientasi Etika diartikan sebagai dasar sebuah pemikiran untuk menentukan suatu sikap secara tepat dan benar yang berkaitan dengan dilema etis. Idealisme adalah suatu hal yang dipercaya individu tentang konsekuensi yang dimiliki dan diinginkan untuk tidak melanggar nilai-nilai etika. Idealisme mengacu pada suatu hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi dimiliki dan diinginkan tidak melanggar nilai-nilai moral.

Pengukuran variabel Orientasi etika idealisme dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), yaitu skala yang berisi lima angka penilaian: (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) ragu-ragu atau netral, (4) tidak setuju dan (5) sangat tidak setuju. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Janitra (2017) yang terdiri atas beberapa indikator:

- a. sikap untuk tidak merugikan orang lain sekecil apapun
- b. Tindakan yang dapat mengancam martabat dan kesejahteraan
- c. Tindakan bermoral

3) Orientasi etika relativisme

Orientasi Etika Relativisme adalah suatu sikap penolakan individu terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku (Forsyth, 1980). Orientasi etika dapat diartikan sebagai dasar pemikiran untuk menentukan sikap,

arah dan sebagainya secara tepat dan benar yang berkaitan dengan dilema etis (Widiastuti dan Nugroho, 2015). Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert dengan lima angka penilaian, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Janitra (2017) yang terdiri atas beberapa indikator:

- a. Etika yang bervariasi
- a. Tipe-tipe moralitas
- b. Pertimbangan etika
- c. Tindakan Moral atau immoral

4) *Locus of control*

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Engko dan Gudono, 2007). *Locus of control* internal yang dikemukakan Ayudiata (2010) dalam Radityastuti dkk (2017) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya.

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari Chi dkk (2010). Skala ini menggunakan lima angka penilaian, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Variabel ini terdiri atas indikator yaitu:

- a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- b. Keberhasilan individu karena kerja keras.
- c. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- d. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.

- e. Kerja keras individu memperoleh hasil yang sesuai.
- f. Bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan.

b) Variabel moderasi (M)

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah *ethical sensitivity* (sensitivitas etis). Sensitivitas etika yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etika dalam suatu keputusan (Shaub dkk, 1993). Sensitivitas etis (*ethical sensitivity*) merupakan kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi dan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan (Irawati dan Supriyadi, 2012).

Sensitivitas etika diukur dengan memodifikasi skenario sensitivitas etika Shaub dkk (1993) dengan menggunakan skala likert (likert scale) yaitu (1) Sangat tidak penting, (2) Tidak penting, (3) Netral, (4) Penting, (5) Sangat Penting. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator yaitu kegagalan akuntan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diminta dan penggunaan jam kantor untuk kepentingan pribadi, subordinasi *judgement* akuntan dalam hubungannya dengan prinsip-prinsip akuntansi.

c) Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Intensi melakukan tindakan *whistleblowing* didasarkan seberapa keras usaha yang direncanakan untuk mencoba melakukan *whistleblowing* (Ajzen, 1991). Usaha yang dilakukan calon *whistleblower* dapat berupa rencana melakukan *whistleblowing* baik melalui saluran internal maupun saluran eksternal (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Menurut Firdayawati dkk (2016) menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya.

Variabel *whistleblowing* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), yaitu skala yang berisi lima angka penilaian: (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) ragu-ragu atau netral, (4) tidak setuju dan (5) sangat tidak setuju. Variabel ini diukur berdasarkan aspek intensi menurut Near dan Miceli (1985) dengan menggunakan beberapa indikator, diantaranya:

- Sikap untuk melaporkan pelanggaran (*Attitude toward the behavior*)
- Keyakinan terhadap tindakan *whistleblowing* (*Subjective norm*)
- Kemampuan untuk melaporkan pelanggaran (*Perceived behavior control*)

2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh antara variabel independen Yaitu komitmen organisasi, orientasi etika dan *locus of control* terhadap intensi auditor untuk melakukan *Whistleblowing* dengan sensitivitas etis sebagai variabel moderating. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor internal yang bekerja di Kantor Inspektorat Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini, dapat dilihat dalam table.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1.	Lestari dan Yaya (2017)	<i>Whistleblowing</i> dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara.	personal cost dan keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat melaksanakan tindakan <i>whistleblowing</i> . Sedangkan <i>ethical climate-egoism</i> , <i>ethical climate-benevolence</i> , <i>ethical climate-principle</i> , <i>locus of control</i> internal dan komitmen

			organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melaksanakan tindakan whistleblowing
2.	Janitra Wimpi Abhirama (2017)	Pengaruh orientasi etika, komitmen profesional, komitmen organisasi, dan sensitivitas etis Terhadap internal whistleblowing.	Orientasi etika idealisme dan relativisme berpengaruh terhadap internal whistleblowing. Dan juga sensitivitas etis, komitmen profesional dan organisasi berpengaruh terhadap internal whistleblowing.
3.	Bagustianto dan Nurkholis (2015)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing	Sikap terhadap <i>whistleblowing</i> , komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan menjadi faktor yang mempengaruhi minat whistleblowing. Sementara factor personal cost tidak berpengaruh terhadap minat <i>whistleblowing</i> .
4.	Lismawati (2010)	<i>Effect Of Thought Ethical, Ethical Orientation, Locus Of Control Factors and Demographics On Ethical Sensitivity</i>	Dari tujuh factor kepribadian (pemikiran etika, idealisme, relativisme, locus of control, usia, gender, dan GPA) hanya tiga faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepekaan etika, yaitu locus of control, pemikiran etika dan idealism.
5.	Taylor dan Curtis (2010)	<i>An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement Whistleblowing Likelihood And Perseverance In Public Accounting.</i>	Identitas profesional, <i>locus of commitment</i> , intensitas moral secara positif terkait dengan intensi pelaporan.

G. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menyempurnakan *theory of planned behavior*. Icek Ajzen (1991) teori ini mempostulasikan tiga faktor penentu niat yang

secara konseptual berdiri sendiri. Pertama, sikap terhadap perilaku yang mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi yang mendukung atau tidak mendukung atau penilaian dari perilaku yang bersangkutan. Kedua, faktor faktor sosial yang disebut norma subjektif yang mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Ketiga yaitu tingkat kontrol perilaku yang dirasakan yang mengacu pada persepsi kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku. Berdasarkan teori TPB ini diharapkan dapat diperoleh bukti faktor-faktor yang mempengaruhi antara intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktis

Intensi untuk melakukan *whistleblowing* sangatlah penting agar dapat mengungkapkan pelanggaran akuntansi yang terjadi dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi dan masukan bagi BPK RI Provinsi Sulawesi Selatan dalam rangka meningkatkan kualitas dan lebih selektif dalam penerimaan pegawai untuk meningkatkan kinerja agar dapat bekerja secara profesional serta mendorong perilaku etis karyawan dalam mengaplikasikan sikap *whistleblowing* untuk mencegah terjadinya *fraud*. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu para auditor yang baru berkarier dalam dunia kerja untuk lebih sadar terhadap berbagai skandal yang terjadi di bidang akuntansi sehingga auditor dapat menghindari hal-hal yang menyebabkan terjadinya krisis etis profesional, serta berani mengungkapkan kecurangan yang mereka ketahui untuk menegakkan hukum dan keadilan yang ada.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. *Theory of Planned Behaviour* (TPB)

Teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) merupakan perluasan dari *theory of Reasoned Action* (TRA) yang dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin (1980). Ajzen (1991) merumuskan tiga prediktor pembentuk perilaku. Pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), merupakan evaluasi positif atau negatif individu mengenai kinerja diri pada perilaku tertentu. Kedua, norma subyektif (*subjective norm*), merupakan persepsi individu tentang perilaku tertentu yang dipengaruhi oleh penilaian orang lain yang signifikan. Ketiga, persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), merupakan kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku tertentu.

Menurut Handika dan Sudaryanti (2017) *theory of planned behavior* menganggap bahwa teori sebelumnya mempunyai keterbatasan, yaitu hanya dimaksudkan untuk menjelaskan perilaku-perilaku yang akan dikerjakan secara sukarela, bukan perilaku-perilaku yang diwajibkan. Teori ini menyatakan, faktor utama dari perilaku seseorang adalah niat individu pada perilaku tersebut. Niat untuk melakukan suatu perilaku dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kendali atas perilaku (*perceived behavioral control*) (Parianti dkk, 2016).

Menurut Ajzen (1991) teori ini menjelaskan tentang persepsi kendali atas perilaku ditunjukkan kepada persepsi seorang individu terhadap kemudahan atau kesulitan untuk menunjukkan sikap yang diniati. Menurut Burhanuddin (2015) intensi perilaku dapat ditemukan tandanya dalam perilaku hanya jika perilaku tersebut berada di bawah kontrol kehendak, yaitu jika seseorang dapat memutuskan menurut kehendaknya untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku.

Munculnya TPB karena adanya kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan atau perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. TPB membuktikan bahwa intensi (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku actual (Abdullah, 2017). Berdasarkan teori TPB ini diharapkan dapat diperoleh bukti faktor-faktor yang mempengaruhi antara intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

B. Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. *Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain atau organisasi dan juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri (Dozier dan Miceli, 1985).

Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan ‘*prosocial behaviour*’ yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam menyelamatkan suatu organisasi atau perusahaan. Miceli dan Near (1985) *whistleblower* melakukan pelaporan dugaan pelanggaran dalam upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi karena mereka yakin bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. *Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*.

C. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003). Komitmen organisasi adalah kekuatan dan identifikasi seseorang dan keterlibatannya di dalam organisasi tertentu (Larkin, 1990). Menurut Wiener (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk dapat berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen dengan organisasinya, maka ia lebih cenderung melakukan kepentingan organisasi dibanding kepentingan individunya (Safitri, 2014).

Arifah dan Ramadhan (2015) menilai bahwa suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam organisasi. Menurut Setiawati dan Sari (2016) seseorang yang memang berkomitmen tinggi terhadap organisasi kemungkinan akan mengidentifikasi terlebih dahulu dalam menanggulangi situasi yang dapat membahayakan organisasi demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi. Adapun pendapat Putri dan Wahyuningsih (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi itu.

D. Orientasi Etika

Orientasi etika dapat diartikan sebagai dasar pemikiran untuk menentukan sikap, arah dan sebagainya secara tepat dan benar yang berkaitan dengan dilema etis (Widiastuti dan Nugroho, 2015). Forsyth (1980) berpendapat bahwa orientasi etika adalah tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral

dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Forsyth menyatakan bahwa orientasi etika merupakan tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Orientasi etika adalah tujuan utama perilaku professional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik sebagai berikut:

1. Orientasi etika idealisme

Forsyth (1980) mengemukakan bahwa Idealisme mengacu pada suatu hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi yang dimiliki dan diinginkannya tidak melanggar nilai-nilai moral. Jika terdapat dua pilihan yang keduanya akan berakibat negatif terhadap individu lain, maka seorang yang idealis akan mengambil pilihan yang paling sedikit mengakibatkan akibat buruk pada individu lain (Janitra, 2017).

2. Orientasi etika realitivisme

Forsyth (1980) mengemukakan Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar. Janitra (2017) berpendapat seorang yang relativistis cenderung untuk menolak prinsip moral secara universal termasuk peran organisasi profesional sebagai pedoman untuk bertindak. Relativisme menyatakan bahwa tidak ada sudut pandang suatu etika yang dapat diidentifikasi secara jelas merupakan yang terbaik, karena setiap individu mempunyai sudut pandang tentang etika dengan sangat beragam dan luas (Zulhawati dkk, 2013).

E. *Locus of Control*

Locus of control didefinisikan sebagai harapan umum bahwa hasil dalam kehidupan dikendalikan baik oleh tindakan sendiri atau dengan kekuatan lain (Spector, 1988). *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1996). Faktor individu yang mempengaruhi seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu *locus of control*. *Locus of control* didefinisikan sebagai harapan umum bahwa imbalan, bala atau hasil dalam kehidupan dikendalikan baik oleh tindakan sendiri (internalisasi) atau dengan kekuatan lain (eksternalitas) (Spector, 1988).

Apabila seseorang berkomitmen terhadap profesinya dan memiliki *locus of control* internal, lebih memiliki intensi untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan yang memiliki *locus of control* eksternal (Curtis dan Taylor, 2009). Individu yang memiliki *locus of control* internal akan mengambil tindakan ketika melihat adanya pelanggaran mereka menganggap bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan etis dan melakukan *whistleblowing*, sebaliknya individu yang memiliki *locus of control* eksternal tidak bertanggung jawab untuk mengambil tindakan atas perbuatan tersebut (Chiu, 2003).

F. *Whistleblowing*

Near dan Miceli (1985) menyatakan bahwa *whistleblowing* adalah pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi baik itu mantan karyawan atau karyawan secara ilegal, praktek-praktek tidak bermoral atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu, atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Menurut Setiawati dan Sari (2016) *whistleblowing* merupakan salah satu cara mengungkapkan pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat. *Whistleblowing* juga

dapat diartikan sebagai sebuah proses kompleks yang melibatkan faktor-faktor pribadi dan organisasi (Zanaria, 2016). Sedangkan seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut sebagai pelapor pelanggaran atau *whistleblower* (Libriani dan Utami, 2015).

Whistleblowing adalah suatu pengungkapan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral atau tidak sah di bawah kendali atasan mereka kepada orang-orang atau organisasi yang dapat mempengaruhi tindakan (Miceli dan Near, 1985). Taylor dan Curtis (2010) adalah pengungkapan oleh anggota organisasi (yang masih aktif sebagai anggota ataupun yang sudah tidak menjadi anggota organisasi) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau 20 tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan.

Definisi antara *whistleblower* berbeda dengan pelapor. Seorang individu disebut pelapor jika ia melihat adanya tindakan yang tidak etis dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan *whistleblower* adalah seorang individu yang melaporkan terjadinya kecurangan dalam proses pelaksanaan penugasan kerja dalam organisasi baik yang dilakukan oleh rekan kerjanya maupun atasannya dan tentunya melanggar aturan atau norma yang berlaku (Zanaria, 2016). Menurut Firdyawati dkk (2016) menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya. Hal ini dikarenakan seorang *whistleblower* tidak menutup kemungkinan akan mendapatkan teror dari oknum-oknum yang tidak menyukai keberadaannya. *Whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Sofia dkk (2013) menilai bahwa internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya, kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya.

G. *Sensitivitas Etis*

Sensitivitas Etis (*ethical sensitivity*) merupakan kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi dan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan (Irawati dan Supriyadi, 2012). Tingkat sensitivitas tiap individu berbeda-beda tergantung kemampuan masing-masing individu. Sensitivitas etika diukur dengan menggunakan empat situasi yang terjadi dalam pelaksanaan audit yang berhubungan dengan kemampuan auditor, penggunaan waktu kerja, mengutamakan kepentingan pribadi, dan pemahaman prinsip akuntansi (Dewi dkk, 2015).

Sensitivitas kemampuan seseorang akuntan dalam memahami permasalahan yang berkaitan dengan etika. Sensitivitas seorang auditor sangat mempengaruhi kemampuan mereka dalam bertindak secara etis (Kartikasari dan Syafrudin, 2012). Menurut Hunt dan Vitell (1998) berpendapat bahwa kemampuan seorang akuntan dalam mengenali masalah-masalah yang berkaitan dengan etika dipengaruhi oleh lingkungan dan masyarakat dimana profesi itu berada. Selain itu juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan pengalaman pribadi. Sensitivitas etis diukur dengan indikator yaitu kegagalan akuntan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diminta dan subordinasi judgement akuntan dalam hubungannya dengan prinsip akuntansi (Dewi dkk, 2015). Maka sangat penting untuk meningkatkan tahap perkembangan moral seseorang sehingga akan meningkatkan tingkat sensitivitas etika.

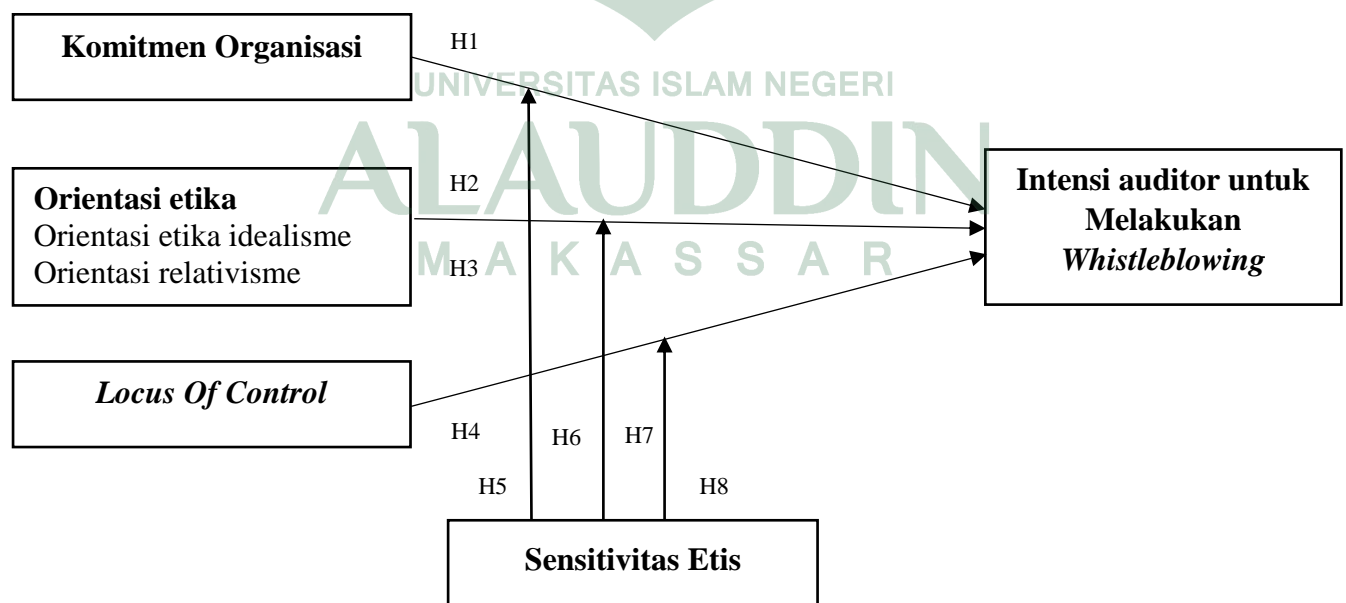
H. *Kerangka Pikir*

Whistleblowing merupakan suatu proses kompleks yang melibatkan faktor-faktor pribadi dan organisasi. Di Indonesia beberapa penelitian mengenai intensi melakukan whistleblowing juga telah dilakukan mahasiswa akuntansi. Hal ini dikarenakan banyaknya kasus pelanggaran akuntansi mengenai penyalahgunaan

keahlian profesi menunjukkan citra akuntan yang tidak profesional dan tidak berperilaku etis, sangat berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan. Salah satu cara mengungkapkan pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Namun menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya. Tetapi dengan adanya orientasi etika yang dimiliki individu, rasa memiliki yang tinggi terhadap suatu organisasi dan *locus of control* sebagai pengendali individu maka akan mendorong individu tersebut untuk berperilaku etis dan berpresepsi terhadap perilaku tidak etis yang terjadi dalam lingkungan mereka serta tidak ragu dalam melakukan *whistleblowing*. Adapun kerangka pikir yang diajukan dalam gambar berikut ini merupakan kerangka konseptual dan sabagai alur pemikiran dalam menguji hipotesis.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka (Martono, 2016). Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan menjadi tempat penelitian dalam penulisan ini adalah Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan Jl. A. P. Pettarani No.100, Bua Kana, Rappocini, Kota Makassar.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan current status dari subjek yang diteliti. Tipe penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter suatu variabel, atau gejala sosial yang terjadi dimasyarakat.

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, peristiwa atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Indriantoro dan Supomo, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi wakil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik dimana sampel ditentukan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Darmawati, 2015). Sampel di dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dengan ketentuan bahwa responden yang bersangkutan masih aktif bekerja sebagai auditor dan sudah melaksanakan minimal 1 kali tugas pemeriksaan.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subyek. Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, dan karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung dari sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan tidak melalui media perantara. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002) data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari

sumber aslinya, dan dipersiapkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan yang akan dijawab langsung oleh subjek penelitian melalui kuisisioner.

E. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang berbentuk daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, di mana sudah disediakan alternatif jawaban dari pertanyaan yang telah disediakan sehingga responden tinggal memilih. Untuk memperoleh data yang sebenarnya kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden, yaitu dengan mendatangi tempat responden (Auditor) di pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian diartikan sebagai alat bantu yang merupakan saran yang dapat diwujudkan dalam benda, contohnya angket (Riduwan, 2013). Penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner atau angket dengan menggunakan skala sikap model *likert* yang dimodifikasi dari *likert* 1-5. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi angket tersebut bersedia memberi respon sesuai dengan permintaan pengguna (Arikunto, 1998). *Liker scale* (skala likert) merupakan skala interval yang secara spesifik menggunakan lima pilihan yaitu rincian 1 (Sangat Tidak Setuju/STS), 2 (Tidak Setuju/TS), 3 (Ragu-Ragu/Netral), 4 (Setuju/S) dan 5 (Sangat Setuju/SS).

Tabel 3.1 skor skala *likert*

No.	Sikap Responden	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah diinterpretasikan yang diolah dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai pendekatan penelitian. Tujuan analisis data adalah mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 *for windows*.

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa termaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data tersebut antara lain: umur, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja.

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel menggunakan analisis deskriptif yang berisi tentang bahasan secara deskriptif mengenai tanggapan yang diberikan responden pada kuesioner dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik deskriptif umumnya digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden. Ukuran yang digunakan dalam analisis deskriptif tergantung pada tipe skala construct yang digunakan dalam penelitian. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin dan cara penentuan rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

Keterangan: C = Perkiraan besarnya kelas

K = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai observasi terkecil

3. Uji Kualitas Data

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna dengan baik jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki tingkat keandalan (*reliability*) dan tingkat keabsahan (*validity*) yang tinggi. Oleh karena itu, terlebih dahulu kuesioner harus diuji keandalan dan keabsahannya.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka butir pernyataan tersebut adalah valid.
- 2) Jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ tabel maka butir pernyataan tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel suatu konstruk. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pernyataan. Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda untuk uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis

regresi linear berganda terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Kemudian untuk menguji normalitas digunakan metode pengujian yaitu *normal probability plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Cara lain adalah dengan uji statistik *one-simple kolmogorov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari *one-simple kolmogorov-smirnov* adalah:

- 1) Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya

multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut. (Ghozali, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat sama atau tidak varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan uji *glejser*. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikannya di atas 0,005 maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Cara lain yang dapat digunakan untuk melihat adanya problem heteroskedastisitas adalah dengan melihat garfik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Cara menganalisisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Jika terjadi, indikasinya terdapat heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, indikasinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan.

Rumusan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Whistleblowing*

α = Konstanta

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Orientasi Etika

X_3 = *Locus Of Control*

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi berganda

e = *error term*

b. Analisis Regresi Moderasi dengan Pendekatan Nilai Selisih Mutlak

Langkah uji nilai selisih mutlak dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 ZM + \beta_5 |ZX_1 - ZM| + \beta_6 |ZX_2 - ZM| + \beta_7 |ZX_3 - ZM| + e$$

Keterangan:

Y = *Whistleblowing*

ZX_1 = Standardize Komitmen Organisasi

ZX_2 = Standardize Orientasi Etika

ZX3 = Standardize *Locus Of Control*

ZM = Standardize Sensitivitas Etis

|ZX1-ZM| = Merupakan interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX1 dan ZM

|ZX2-ZM| = Merupakan interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX2 dan ZM

|ZX3-ZM| = Merupakan interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX3 dan ZM

α = Kostanta

β = Koefisien Regresi

e = Error Term

Uji hipotesis ini dilakukan melalui uji koefisien determinasi dan uji regresi secara parsial (t-test):

1) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

2) Uji Regresi Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menentukan kriteria uji hipotesis dapat diukur dengan syarat:

a. Membandingkan t hitung dengan t tabel

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independent secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Melihat *Probabilities Values*

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak
 - 2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima
- 3) Uji Regresi Secara Parsial

Uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen secara individu terhadap variabel dependen. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih adalah sebagai berikut:

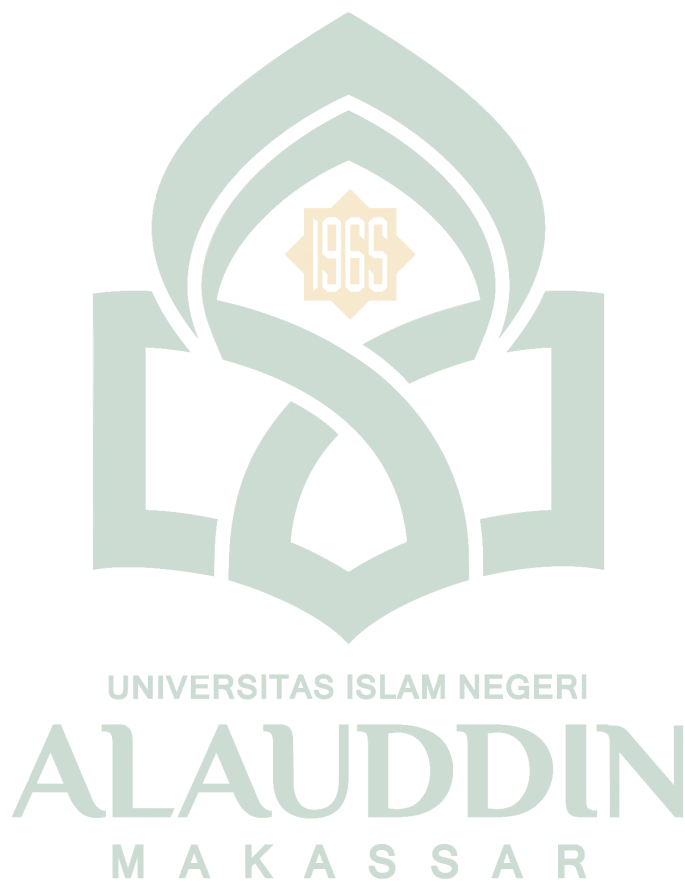
a. Membandingkan t hitung dengan t tabel

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

b. Melihat Probabilities Values

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima.
- 3) Jika hasil penelitian tidak sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negatif) walaupun berada dibawah tingkat signifikan, maka hipotesis ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penyelenggaraan pemerintahan yang semakin kompleks, menjadi tantangan bagi Inspektorat Provinsi selaku SKPD yang melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah pada lingkup pemerintah Provinsi dan pemerintah kabupaten/kota agar dapat mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya yang dikelola secara terukur, akuntabel dan objektif. Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagai SKPD yang mempunyai tugas dan fungsi pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah provinsi, melaksanakan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten atau kota.

Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dituntut untuk dapat mendorong semua satuan kerja pemerintah daerah, agar meningkatkan kinerja yang berhasil dan berdaya guna bagi pembangunan daerah/wilayah dan Nasional dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sebagai salah satu faktor pendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) yang memiliki indikator yaitu keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, menjunjung tinggi supremasi hukum dan membuka partisipasi masyarakat yang dapat menjamin kelancaran, keserasian dan keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

1. Struktur Organisasi

Inspektorat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan yang mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Susunan struktur organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari:

- a. Inspektur, mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan bidang pengawasan berdasarkan asas desentralisasi dekonsentrasi dan tugas pembantuan.
- b. Sekretaris, mempunyai tugas menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dan kabupaten/kota. Sekretaris membawahi:
 - 1) Sub Bagian Perencanaan, yang bertugas menyiapkan bahan penyusunan dan pengendalian rencana/program kerja pengawasan, menghimpun dan menyiapkan rancangan perundang-undangan, dokumentasi, dan pengolahan data pengawasan.
 - 2) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan, mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan, menghimpun, mengelola, menilai dan menyimpan laporan hasil pengawasan aparat pengawas fungsional, dan melakukan administrasi pengaduan masyarakat serta menyusun laporan kegiatan pengawasan.

- 3) Sub Bagian Administrasi Umum, mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, dan penatausahaan surat menyurat dan urusan rumah tangga.
- c. Inspektur pembantu, mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan. Inspektur pembantu wilayah membawahi wilayah kerja pembinaan dan pengawasan pada instansi/satuan kerja lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan Kabupaten/Kota. Masing-masing Inspektur Wilayah membawahi:
 - 1) Seksi Pengawas Pemerintah bidang Pembangunan.
 - 2) Seksi Pengawas Pemerintah bidang Pemerintahan.
 - 3) Seksi Pengawas Pemerintah bidang Kemasyarakatan.
 - 4) Seksi Pengawas (Pembangunan, Pemerintahan dan Kemasyarakatan).

Seksi Pengawas mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan sesuai dengan bidang tugasnya, dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a) Pengusulan program pengawasan di wilayah kerja sesuai bidang tugasnya;
- b) Pengoordinasian pelaksanaan pengawasan sesuai bidang tugasnya;
- c) Pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah sesuai bidang tugasnya
- d) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan sesuai bidangnya.
- d. Kelompok jabatan fungsional terdiri atas Pejabat Fungsional Auditor dan jabatan fungsional lainnya yang mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat

Tugas pokok dan fungsi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 31 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

a. Tugas Pokok Inspektorat

Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota.

b. Fungsi Inspektorat

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Inspektorat Provinsi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Menyusun perencanaan program pengawasan.
- 2) Melakukan perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan.
- 3) Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.
- 4) Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

3. Visi dan Misi Organisasi

Visi sebagai gambaran abstrak masa depan yang ingin diwujudkan dalam jangka waktu tertentu atau Periode Tahun 2008-2013 adalah *"menjadi lembaga pengawasan yang profesional dan responsif untuk mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik"* Makna profesional adalah suatu upaya untuk menghasilkan kinerja maksimal, dari sebuah organisasi yang dinamis dengan dukungan sumber daya aparatur yang mempunyai kompetensi baik dalam

menjalankan fungsi pengawasan dalam mendorong Tata Kelola Pemerintahan yang baik dalam mengawal Visi, Misi, dan Program-Program strategi Gubernur/Wakil Gubernur Periode 2008-2013, sedangkan makna Responsif adalah suatu upaya organisasi untuk senantiasa tanggap terhadap kondisi lingkungan yang berpengaruh.

Dalam mewujudkan visi tersebut di atas, maka berdasarkan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat dirumuskan misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas pengawasan dan pembinaan terhadap urusan serta penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi dan Kabupaten/Kota.
- b. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis dan etika pengawas agar dapat mandiri melaksanakan tugas pengawasan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan Daerah.
- c. Mendorong peningkatan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi aparat pemerintah daerah serta meningkatkan kepatuhan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pembinaan dan pengawasan.
- d. Mencegah secara dini terjadinya penyimpangan, penyalahgunaan wewenang, kebocoran dan tindakan KKN melalui pembinaan dan pengawasan.
- e. Mendorong Peran serta masyarakat terhadap pelaksanaan pengawasan pelayanan publik dan kegiatan pembangunan.

4. Tujuan dan Sasaran

Dalam mengimplementasikan visi dan misi Inspektorat Provinsi mempunyai tujuan meningkatkan kualitas hasil pembinaan dan pengawasan kepada SKPD maupun kepada Pemerintah Kabupaten dengan sasaran pokok meningkatnya kinerja SKPD maupun kepada Pemerintah Kabupaten/Kota serta berkurangnya

penyimpangan Aparat, sehingga good governance dapat tercapai. Berbagai kecenderungan dan fenomena yang terjadi perlu disikapi dan dikenali secara cermat dalam rangka penetapan agenda aksi yang tepat guna memberikan respon agar pengawasan yang dilaksanakan dapat efektif.

5. Nilai Organisasi

Nilai-nilai yang perlu diterapkan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditempuh. Nilai-nilai tersebut adalah:

- a. Transparansi/keterbukaan
- b. Inovatif
- c. Profesionalisme
- d. Responsif
- e. Akuntabel
- f. Kreatif
- g. Nilai-nilai Lokal; Lempu, Adatongeng, Sipakatau, Tamappasilengeng, dan Abbulosibatang.

Dengan demikian baik nilai-nilai umum dalam pemerintahan (Prinsip-Prinsip Good Governance), maupun nilai-nilai Lokal (Kearifan Lokal) menjadi dasar mengantar pencapaian tujuan Misi dan Visi Organisasi/Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Gambaran Umum Responden

1. Karakteristik Responden

Kuesioner yang dibagikan berjumlah 50 dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Distribusi Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	50	100%
2	Kuesioner yang tidak kembali	6	12%
3	Kuesioner yang cacat	0	0
4	Kuesioner yang kembali	44	88%
5	Kuesioner yang dapat diolah	44	88%
n sampel = 44 Responden Rate = $(44/50) \times 100\% = 88\%$			

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar berjumlah 50 butir, jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah adalah sebanyak 44 butir atau tingkat pengembalian yang diperoleh adalah 88% dari total yang disebar. Sedangkan kuesioner yang tidak kembali adalah 2 butir atau tingkat yang diperoleh sebesar 12%. Dari 6 kuesioner yang tidak kembali disebabkan karena kesibukan dari beberapa auditor yang ada di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dan ada auditor yang dinas keluar kota pada saat kuesioner dibagikan. Kuesioner yang cacat sebesar 0 butir atau sebesar 0%.

Karakteristik responden diukur dengan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi dan persentase. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 50 eksemplar, dengan karakteristik responden ditentukan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja. Adapun karakteristik tersebut secara lebih lengkap disajikan dalam tabel berikut:

A. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	27	61%
2	Perempuan	17	39%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 44 orang responden yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau sebesar 61% sedangkan sisanya yakni 17 orang atau sebesar 39% yang merupakan responden perempuan.

B. Umur

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	<25Tahun	-	-
2	26- 35 Tahun	15	34%
3	36-55 Tahun	23	52%
4	>55tahun	6	14%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang terlibat secara langsung dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan mayoritas berumur 36-55 tahun sebanyak 23 responden atau sebesar 52%. Kemudian untuk responden yang berumur 26-35 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 34%, dan terakhir responden yang berumur >55 sebanyak 6 atau sebesar 14%.

C. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	-	-
2	S1	16	36%
3	S2	28	64%
4	S3	-	-
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel tersebut pegawai dengan tingkat pendidikan paling banyak adalah pegawai yang memiliki ijazah sarjana (S2) yaitu sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 64% dan terdapat pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 36%.

D. Pengalaman Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase
1	2-3 Tahun	2	5%
2	3-4 Tahun	11	25%
3	>4 Tahun	31	70%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa Tingkat masa kerja responden yang paling banyak berada pada di atas 4 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau sebesar 70%. Kemudian masa kerja 3-4 tahun sebanyak 11 responden atau sebesar 25% dan responden 2-3 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 5%.

2. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel dari 35 responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	44	40,00	80,00	61,5227	7,77141
Orientasi Etika Idealisme	44	16,00	30,00	24,2273	2,93229
Orientasi Etika Relativisme	44	20,00	39,00	29,1591	3,95876
Locus of Control	44	20,00	30,00	25,0682	2,23500
Sensitivitas Etis	44	11,00	20,00	15,3409	2,18816
Whistleblowing	44	18,00	30,00	25,3409	3,17654
Valid N (listwise)	44				

Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Tabel 4.7 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel 4,6, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai minimum sebesar 40, nilai maksimum sebesar 80, mean (rata-rata) sebesar 61,52 dengan standar deviasi sebesar 7,77. Variabel orientasi etika idealisme menunjukkan nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 30, mean (rata-rata) sebesar 24,23 dengan standar deviasi sebesar 2,93. Variabel orientasi etika relativisme menunjukkan nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 39, mean (rata-rata) sebesar 29,16 dengan standar deviasi sebesar 3,96. Variabel *locos of control* menunjukkan nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 30, mean (rata-rata) sebesar 25,07 dengan standar deviasi sebesar 2,24. Variabel sensitivitas etis menunjukkan nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 20, mean (rata-rata) sebesar 15,34

dengan standar deviasi sebesar 2,19. Sedangkan variabel pengambilan *whistleblowing* menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30, mean (rata-rata) sebesar 25,34 dengan standar deviasi sebesar 3,18.

b. Analisis Deskriptif Pernyataan

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, Orientasi etika relativisme, Orientasi etika idealisme, *locus of control*, sensitivitas etis, dan *whistleblowing* Distribusi frekuensi atas jawaban responden dari hasil tabulasi skor data. Berdasarkan rumus yang digunakan yaitu:

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Hasil perhitungan rentang skala menunjukkan nilai 0,8, dengan demikian rentang skala 0,8 tersebut dapat dijelaskan nilai numeriknya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Ikhtisar Rentang Skala Variabel

Rentang	Komitmen Organisasi	Orientasi Etika Idealisme	Orientasi Etika Relativisme	Sensitivitas Etis	Whistleblowing
$1 \leq X < 1,80$	SR	SR	SR	SR	SR
$1,80 \leq X < 2,60$	R	R	R	R	R
$2,61 \leq X < 3,40$	S	S	S	S	S
$3,41 \leq X < 4,20$	T	T	T	T	T
$4,21 \leq X < 5$	ST	ST	ST	ST	ST

Keterangan: SR : Sangat Rendah S : Sedang ST : Sangat Tinggi
R : Rendah T : Tinggi

1) Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Analisis deskriptif terhadap variabel komitmen organisasi terdiri dari 16 item pernyataan. Hasil jawaban responden mengenai komitmen organisasi akan dijelaskam melalui tabel berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean	Ket.
	STS	TS	R	S	SS			
X1.1	1	9	5	20	9	159	3,61	T
X1.2		6	5	23	10	169	3,84	T
X1.3		3	5	32	4	169	3,84	T
X1.4		2	8	31	3	167	3,80	T
X1.5			4	28	12	184	4,18	T
X1.6	1	7	5	27	4	158	3,60	T
X1.7		2	4	32	6	174	3,95	T
X1.8		4	5	27	8	171	3,89	T
X1.9		6	7	26	5	162	3,68	T
X1.10		8	13	18	5	152	3,45	T
X1.11		7	13	17	7	156	3,55	T
X1.12		6	7	25	6	163	3,70	T
X1.13		6	3	27	8	169	3,84	T
X1.14			2	28	14	188	4,27	ST
X1.15		3	3	30	8	175	3,98	T
X1.16			1	27	16	191	4,34	ST
Rata-rata Keseluruhan							3,85	T

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X1) berada pada skor tinggi yaitu 3,85. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden setuju terhadap item-item pernyataan variabel komitmen organisasi. Pada variabel komitmen organisasi, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,34 berada pada item pernyataan ke enambelas. Sebagian besar auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa mereka berkewajiban untuk mengembangkan organisasi tempat mereka bekerja. Auditor akan merasa senang dalam bekerja dan akan berusaha bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

2) Analisis Deskriptif Variabel Orientasi Etika Idealisme (X₂)

Analisis deskriptif terhadap variabel orientasi etika idealisme terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil jawaban responden mengenai orientasi etika idealisme akan dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Orientasi Etika Idealisme

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean	Ket.
	STS	TS	R	S	SS			
X2.1			4	27	13	185	4,20	T
X2.2		3	5	24	12	177	4,02	T
X2.3			2	25	17	191	4,34	ST
X2.4			2	24	17	191	4,34	ST
X2.5		3	1	31	9	178	4,05	T
X2.6		11	14	15	4	144	3,27	T
Rata-rata Keseluruhan							4,03	T

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel orientasi etika idealisme (X₂) berada pada skor tinggi yaitu 4,03. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden setuju terhadap pernyataan pada variabel orientasi etika idealisme. Pada variabel orientasi etika idealisme, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,34 berada pada item pernyataan ketiga dan keempat yang menyatakan bahwa tindakan merugikan orang lain yang tidak bersalah harus dihindari. Dalam hal *whistleblowing*, auditor harus mengungkapkan kecurangan yang terjadi walaupun berada dalam tekanan.

3) Analisis Deskriptif Variabel Orientasi Etika Relativisme (X₃)

Analisis deskriptif terhadap variabel orientasi etika relativisme terdiri dari 8 item pernyataan. Hasil jawaban responden mengenai orientasi etika relativisme akan dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Orientasi Etika Relativisme

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean	Ket.
	STS	TS	R	S	SS			
X3.1		3	10	24	7	167	3,80	T
X3.2		2	18	21	3	157	3,57	T
X3.3	1	4	10	27	2	157	3,57	T
X3.4		1	10	31	2	166	3,77	T
X3.5			2	20	4	160	3,64	T
X3.6		2	9	28	5	168	3,82	T
X3.7		1	5	12	22	155	3,52	T
X3.8	1	5	14	20	4	153	3,48	T
Rata-rata Keseluruhan							3,65	T

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel orientasi etika relativisme (X3) berada pada skor tinggi yaitu 3,65. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden setuju bahwa orientasi etika Orientasi etika relativisme merupakan hal yang harus dihindari karena auditor dengan sikap orientasi etika relativisme cenderung menoka nilai-nilai moral secara universal. Pada variabel orientasi etika relativisme, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 3,82 berada pada item pernyataan keenam. Sebagian besar auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan berpendapat bahwa pemahaman mengenai etika dapat mencegah terjadinya kecurangan.

4) Analisis Deskriptif Variabel *Locus Of Control* (X₄)

Analisis deskriptif terhadap variabel *locus of control* terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil jawaban responden mengenai *locus of control* akan dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Locus of Control*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean	Ket.
	STS	TS	R	S	SS			
X4.1		2	16	21	5	161	3,66	T
X4.2			2	30	12	186	4,23	ST

X4.3			1	33	10	185	4,20	T
X4.4			1	28	15	190	4,32	ST
X4.5			4	25	15	187	4,25	ST
X4.6				26	18	194	4,41	ST
Rata-rata Keseluruhan							4,18	T

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *locus of control* (X4) berada pada skor 4.18. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden setuju terhadap item-item variabel *locus of control*. Pada variabel *locus of control*, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4.41 berada pada item pernyataan keenam yang menyatakan bahwa auditor akan bertanggungjawab terhadap keputusan yang telah dilakukan. Dalam hal ini auditor akan cenderung berhati-hati dalam membuat keputusan agar setiap keputusan yang dibuat tidak merugikan pihak manapun.

5) Analisis Deskriptif Variabel Sensitivitas Etis (M)

Analisis deskriptif terhadap variabel sensitivitas etis terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil jawaban responden mengenai sensitivitas etis akan dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Sensitivitas Etis

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean	Ket.
	STS	TS	R	S	SS			
M.1		1	10	26	7	171	3,89	T
M.2		1	6	27	10	178	4,05	T
M.3		2	15	21	6	163	3,70	T
M.4		1	16	22	5	163	3,70	T
Rata-rata Keseluruhan							3,84	T

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada

variabel sensitivitas etis (M) berada pada skor 3,84. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden setuju terhadap item-item variabel sensitivitas etis. Pada variabel sensitivitas etis, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4.05 berada pada kasus kedua yang menyatakan bahwa kelemahan pengendalian internal dapat dijadikan acuan untuk menentukan keandalan pengendalian internal pada akhir tahun.

6) Analisis Deskriptif Variabel *Whistleblowing* (Y)

Analisis deskriptif terhadap variabel *whistleblowing* terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil jawaban responden mengenai *whistleblowing* akan dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 4.13
Deskripsi Item Pernyataan Variabel *Whistleblowing*

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean	Ket.
	STS	TS	R	S	SS			
Y.1		2	3	25	14	183	4,16	T
Y.2		2	3	24	15	184	4,18	T
Y.3		1	2	24	17	189	4,30	ST
Y.4		1	2	20	21	193	4,39	ST
Y.5			2	27	15	189	4,30	ST
Y.6		3	6	22	13	177	4,02	T
Rata-rata Keseluruhan							4,23	ST

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *whistleblowing* (Y) berada pada skor 4,23. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden setuju terhadap item-item variabel *whistleblowing*. Pada variabel *whistleblowing*, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,39 berada pada item pernyataan keempat. Sebagian besar auditor Inspektorat Sulawesi Selatan berpendapat bahwa *whistleblower* merupakan bagian terpenting dari strategi perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan, untuk itulah *whistleblower* harus diberi perlindungan hukum.

C. Hasil Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas instrumen adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas instrumen yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan valid atau tidaknya kuesioner yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila item pernyataan mempunyai *r* hitung > dari *r* tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 44 responden dan besarnya *df* dapat dihitung $44 - 2 = 42$ dengan $df = 42$ dan $\alpha = 0,05$ didapat *r* tabel = 0,2973. Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai *r* hitung lebih besar dari 0,2973. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1.1	0,433	0,2973	Valid
	X1.2	0,586	0,2973	Valid
	X1.3	0,571	0,2973	Valid
	X1.4	0,539	0,2973	Valid
	X1.5	0,493	0,2973	Valid
	X1.6	0,667	0,2973	Valid
	X1.7	0,654	0,2973	Valid
	X1.8	0,793	0,2973	Valid
	X1.9	0,770	0,2973	Valid
	X1.10	0,606	0,2973	Valid
	X1.11	0,738	0,2973	Valid
	X1.12	0,786	0,2973	Valid
	X1.13	0,666	0,2973	Valid
	X1.14	0,560	0,2973	Valid
	X1.15	0,407	0,2973	Valid
	X1.16	0,402	0,2973	Valid

Orientasi Etika Idealisme	X2.1	0,761	0,2973	Valid
	X2.2	0,529	0,2973	Valid
	X2.3	0,776	0,2973	Valid
	X2.4	0,818	0,2973	Valid
	X2.5	0,784	0,2973	Valid
	X2.6	0,612	0,2973	Valid
Orientasi etika relativisme	X3.1	0,824	0,2973	Valid
	X3.2	0,507	0,2973	Valid
	X3.3	0,560	0,2973	Valid
	X3.4	0,703	0,2973	Valid
	X3.5	0,556	0,2973	Valid
	X3.6	0,606	0,2973	Valid
	X3.7	0,738	0,2973	Valid
	X3.8	0,721	0,2973	Valid
<i>Locus Of Control</i>	X4.1	0,629	0,2973	Valid
	X4.2	0,584	0,2973	Valid
	X4.3	0,685	0,2973	Valid
	X4.4	0,784	0,2973	Valid
	X4.5	0,715	0,2973	Valid
	X4.6	0,602	0,2973	Valid
Sensitivitas Etis	M1	0,766	0,2973	Valid
	M2	0,833	0,2973	Valid
	M3	0,826	0,2973	Valid
	M4	0,658	0,2973	Valid
<i>Whistleblowing</i>	Y1	0,733	0,2973	Valid
	Y2	0,817	0,2973	Valid
	Y3	0,829	0,2973	Valid
	Y4	0,820	0,2973	Valid
	Y5	0,537	0,2973	Valid
	Y6	0,704	0,2973	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2018

Tabel 4.14 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r-tabel. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan kuesioner yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel

atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,70 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi	0,882	Reliabel
2.	Orientasi etika idealisme	0,770	Reliabel
3.	Orientasi etika relativisme	0,805	Reliabel
4.	<i>Locus Of Control</i>	0,735	Reliabel
5.	Sensitivitas Etis	0,772	Reliabel
6.	<i>Whistleblowing</i>	0,834	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2018

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel komitmen organisasi, Orientasi etika idealisme, Orientasi etika relativisme, *locus of control*, sensitivitas etis, dan *whistleblowing* yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus terlebih dulu dilakukan sebelum uji regresi berganda, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam uji hipotesis sudah terpenuhi. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah. uji normalitas, uji muslikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel-variabel yang digunakan untuk menguji hipotesis sudah terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov*. Uji *kolmogorov smirnov* lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail, dan hasil tersebut lebih dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dikatakan normal apabila nilai probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil uji *kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardize d Residual
N	44
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	1,61990032
Absolute	,115
Most Extreme Positive	,061
Differences Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z	,761
Asymp. Sig. (2-tailed)	,608

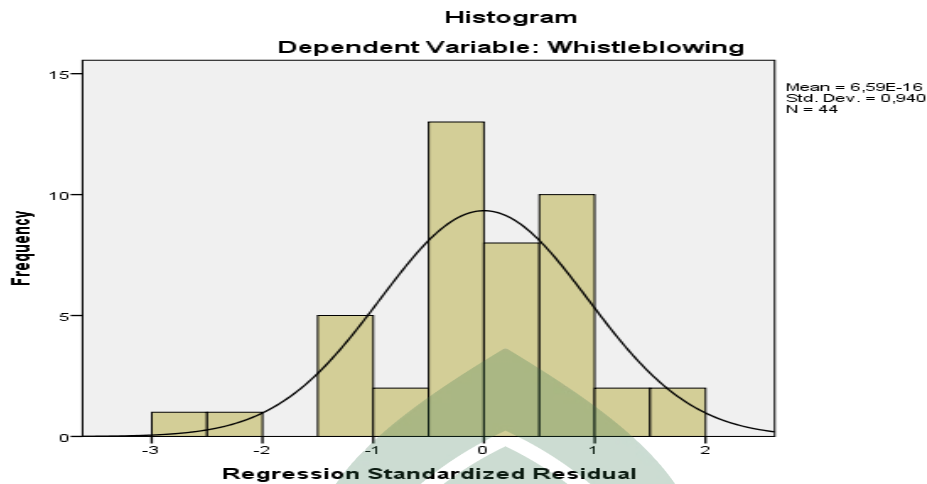
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Dari tabel 4.16 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang ditunjukkan dengan *asym sig (2 tailed)* berada di atas 0,05 yaitu sebesar 0,608, hal tersebut menunjukkan bahwa data atau variabel-variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal. Selanjutnya Faktor lain yang dapat digunakan melihat apakah data terdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot.

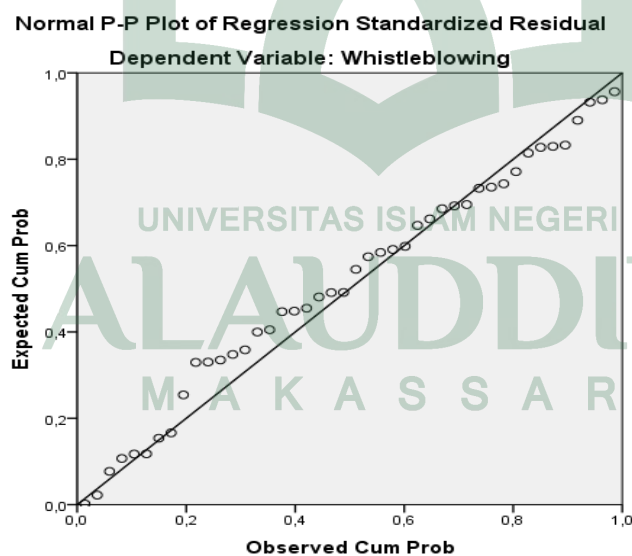
Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas dan Normal P-Plot



Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Selanjutnya faktor lain yang dapat digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat grafik normal plot.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot



Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa adanya titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis

diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik *normal probability plot*.

2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi atau hubungan antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau hubungan di antara variabel independen. Pengujian multikoleniaritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikoleniaritas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	,498	2,010
Orientasi Idealisme	,445	2,245
1 Orientasi etika relativisme	,771	1,297
Locus of Control	,495	2,020
Sensitivitas Etis	,678	1,475

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Output SPSS 21 (2018)

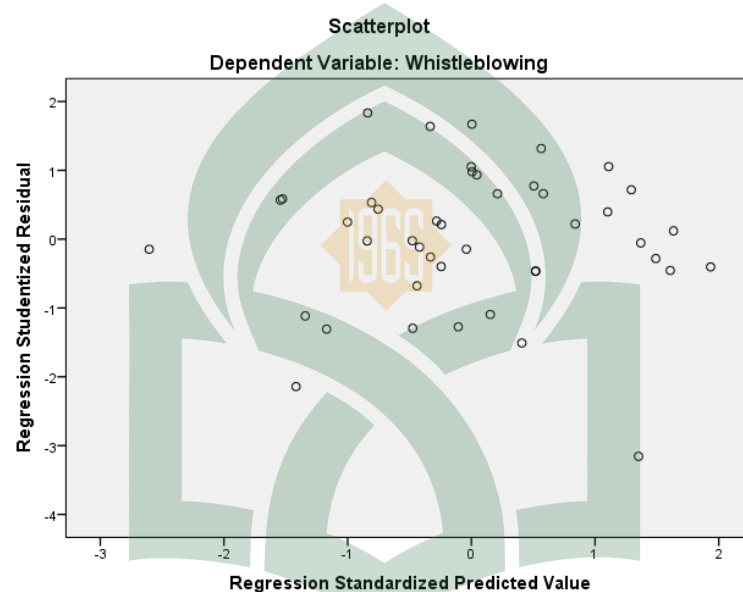
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikoleniaritas antar variabel independen karena nilai *tolerance* semua variabel berada di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatter Plot* diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4.11
Hasil Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot



Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran. di mana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi *whistleblowing* berdasarkan komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, *locus of control*, dan sensitivitas etis

Untuk menguji heteroskedastisitas ini juga dapat dilakukan dengan uji *glejser*. Hasil pengujiannya akan disajikan dalam tabel 4.18. Jika nilai signifikansi

lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,510	2,221		1,580	,122
Komitmen Organisasi	,021	,029	,154	,711	,482
Orientasi Etika Idealisme	-,124	,081	-,349	-1,525	,136
Orientasi Etika Relativisme	-,089	,046	-,338	-1,944	,059
Locus of Control	,114	,101	,243	1,121	,269
Sensitivitas Etis	-,052	,088	-,109	-,589	,560

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Hasil uji *glejser* pada tabel 4.18 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas semua variabel independen berada di atas tingkat signifikan 0,05, jadi data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

E. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H₁, H₂, dan H₃ menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, dan *locus of control*) terhadap variabel dependen *whistleblowing*), sedangkan untuk hipotesis H₄, H₅, dan H₆ untuk menguji pengaruh moderasi sensitivitas etis dengan menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21.

1. Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H₁, H₂, H₃ dan H₄

Pengujian hipotesis H₁, H₂, H₃ dan H₄ dilakukan dengan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, dan *locus of control* terhadap *whistleblowing*. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,616	1,96754

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Orientasi etika relativisme, Komitmen Organisasi, Orientasi etika idealisme

Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) atau seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 4.18 di atas diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,652 (nilai 0,652 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi (*R*) yaitu $0,807 \times 0,807 = 0,652$). Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) 0,652 hal ini berarti bahwa 65,2% menunjukkan bahwa *whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, dan *locus of control*. Sisanya sebesar 3,48% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.20**Hasil Uji F – Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	282,909	4	70,727	18,270	,000 ^b
1 Residual	150,977	39	3,871		
Total	433,886	43			

a. Dependent Variable: Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Orientasi etika relativisme, Komitmen Organisasi, Orientasi etika idealisme

Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 18,270 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai F hitung 18,270 lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 2.91 ($df_1=5-1=4$ dan $df_2=44-5=39$). Berarti variabel komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Tabel 4.21**Hasil Uji T – Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,647	3,828		1,214	,232
Komitmen Organisasi	,123	,049	,301	2,537	,015
Orientasi etika idealisme	,348	,152	,321	2,284	,028
Orientasi etika relativisme	-,232	,085	-,289	-2,746	,009
Locus of Control	,457	,189	,322	2,419	,020

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 4,647 + 0,123 X_1 + 0,348 X_2 - 0,232 X_3 + 0,457 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= <i>Whistleblowing</i>
X ₁	= Komitmen Organisasi
X ₂	= Orientasi Etika Idealisme
X ₃	= Orientasi Etika Relativisme
X ₄	= <i>Locus of Control</i>
a	= Konstanta
β ₁ - β ₄	= Koefisien regresi
e	= Standar <i>error</i>

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar 4,647 menunjukkan bahwa jika variabel independen (komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, dan *locus of control*) diasumsikan sama dengan nol, maka *whistleblowing* akan meningkat sebesar 4,647.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X₁) sebesar 0,123 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka tindakan auditor melakukan *whistleblowing* akan mengalami peningkatan sebesar 0,123.
- Nilai koefisien regresi variabel orientasi etika idealisme (X₂) sebesar 0,123 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika orientasi etika idealisme mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka tindakan auditor melakukan *whistleblowing* akan mengalami peningkatan sebesar 0,123.

- d. Nilai koefisien regresi variabel orientasi etika relativisme (X_3) sebesar -0,232 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika orientasi etika relativisme mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka tindakan auditor melakukan *whistleblowing* akan mengalami peningkatan sebesar -0,232.
- e. Nilai koefisien regresi variabel *locus of control* (X_4) sebesar 0,457 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika *locus of control* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka tindakan auditor melakukan *whistleblowing* akan mengalami peningkatan sebesar 0,457.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H_1 , H_2 , H_3 dan H_4) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar $2,537 > t$ tabel sebesar 2,0227 (sig. $\alpha=0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $44-5=39$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,123 dan tingkat signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing* terbukti atau dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi auditor, maka kecenderungan melakukan tindakan *whistleblowing* akan semakin meningkat.

- b. Orientasi etika idealisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa variabel Orientasi etika idealisme memiliki t hitung sebesar $2,284 > t$ tabel sebesar 2,0227 dengan koefisien

beta unstandardized sebesar 0,348 dan tingkat signifikansi 0,028 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_2 diterima. Hal ini berarti orientasi etika idealisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan orientasi etika idealisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing* terbukti atau dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi orientasi etika idealisme auditor, maka kecenderungan melakukan tindakan *whistleblowing* akan semakin meningkat.

c. Orientasi etika relativisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *whistleblowing*

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa variabel Orientasi etika relativisme memiliki t hitung sebesar $-2,746 > t$ tabel sebesar 2,0227 dengan koefisien beta unstandardized sebesar -0,232 dan tingkat signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_3 diterima. Hal ini berarti orientasi etika relativisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan orientasi etika relativisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *whistleblowing* terbukti atau dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa rendah relativisme auditor, maka kecenderungan melakukan tindakan *whistleblowing* akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya semakin tinggi orientasi etika relativisme auditor maka kecenderungan melakukan tindakan *whistleblowing* akan semakin menurun.

d. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa variabel *locus of control* memiliki t hitung sebesar $2,419 > t$ tabel sebesar 2,0227 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,457 dan tingkat signifikansi 0,020 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_4 diterima. Hal ini berarti *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis keempat yang

menyatakan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing* terbukti atau dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control*, maka kecenderungan melakukan tindakan *whistleblowing* akan semakin meningkat.

2. Hasil Uji Regresi Moderasi dengan Pendekatan Nilai Selisih Mutlak terhadap Hipotesis Penelitian H₅, H₆, H₇, dan H₈

Pembahasan terkait pengujian hipotesis yang melibatkan variabel moderasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.22
Kriteria Penentuan Variabel Moderating

No	Tipe Moderasi	Koefisien
1	<i>Pure Moderasi</i>	b_2 Tidak Signifikan b_3 Signifikan
2	<i>Quasi Moderasi</i>	b_2 Signifikan b_3 Signifikan
3	<i>Homologiser Moderasi</i> (Bukan Moderasi)	b_2 Tidak Signifikan b_3 Tidak Signifikan
4	Prediktor Moderasi	b_2 Signifikan b_3 Tidak Signifikan

Keterangan:

b_2 : Variabel interaksi antara masing-masing variabel bebas (komitmen organisai, orientasi etika, *locus of control*) dengan variabel *whistleblowing*.

b_3 : Interaksi antara variabel moderasi (sensitivitas etis) dengan variabel bebas (komitmen organisai, orientasi etika, *locus of control*) terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,858	,820	1,34661

a. Predictors: (Constant), X4_M, Zscore: Komitmen Organisasi, Zscore: Orientasi etika relativisme, X1_M, X2_M, Zscore: Locus of Control, Zscore: Sensitivitas Etis, X3_M, Zscore: Orientasi etika idealisme

Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Hasil uji koefisien determinasi di atas. nilai *adjusted r square* sebesar 0,820 yang berarti *whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel Zscore: Komitmen Organisasi, Zscore: Orientasi etika idealisme, Zscore: Orientasi etika relativisme, Zscore: *Locus of Control*, X1_M, X2_M, X3_M, dan X4_M sebesar 82%. Sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.24
Hasil Uji F – Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	372,232	9	41,359	22,808	,000 ^b
1 Residual	61,655	34	1,813		
Total	433,886	43			

a. Dependent Variable: Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), X4_M, Zscore: Komitmen Organisasi, Zscore: Orientasi etika relativisme, X1_M, X2_M, Zscore: Locus of Control, Zscore: Sensitivitas Etis, X3_M, Zscore: Orientasi etika idealisme

Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,808 dengan probabilitas 0,000 yang berada di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel variabel Zscore: Komitmen Organisasi, Zscore: Orientasi etika idealisme, Zscore: Orientasi etika relativisme, Zscore: *Locus of Control*, X1_M, X2_M, X3_M, dan X4_M secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Tabel 4.25
Hasil Uji T – Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,089	,476		50,561	,000
Zscore: Komitmen Organisasi	,987	,332	,311	2,973	,005
Zscore: Orientasi etika idealism	,800	,319	,252	2,503	,017
Zscore: Orientasi etika relativisme	-,597	,262	-,188	-2,282	,029
Zscore: Locus of Control	,913	,305	,287	2,991	,005
Zscore: Sensitivitas Etis	1,438	,268	,453	5,360	,000
X1_M	,950	,432	,190	2,202	,035
X2_M	1,042	,407	,200	2,560	,015
X3_M	-1,178	,334	-,346	-3,530	,001
X4_M	,860	,382	,196	2,254	,031

a. Dependent Variable: Whistleblowing
Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 24,089 + 0,987ZX1 + 0,800ZX2 - 0,597ZX3 + 0,913ZX4 + 1,438ZM + 0,950|ZX1-ZM| + 1,042|ZX2-ZM| - 1,178|ZX3-ZM| + 0,860|ZX3-ZM| + e$$

Interpretasi dan pembahasan atas hipotesis penelitian H₅, H₆, H₇ dan H₈ dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Sensitivitas etis memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap *whistleblowing* (H₅)

Berdasarkan hasil uji nilai selisih mutlak pada tabel 4.25 meunjukkan bahwa variabel moderating X1_M mempunyai t hitung sebesar 2,202 > t tabel 2,0322 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,950 dan tingkat signifikansi 0,042 yang lebih kecil dari 0,05, maka H₅ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

sensitivitas etis merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*. Jadi hipotesis kelima (H₅) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

- b) Sensitivitas etis memoderasi hubungan antara orientasi etika idealisme terhadap *whistleblowing* (H₆)

Berdasarkan hasil uji nilai selisih mutlak pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa variabel moderating X2_M mempunyai t hitung sebesar 2,560 > t tabel 2,0322 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 1,042 dan tingkat signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,05, maka H₆ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sensitivitas etis merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel orientasi etika idealisme terhadap *whistleblowing*. Jadi hipotesis keenam (H₆) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

- c) Sensitivitas etis memoderasi hubungan antara orientasi etika relativisme terhadap *whistleblowing* (H₇)

Berdasarkan hasil uji nilai selisih mutlak pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa variabel moderating X2_M mempunyai t hitung sebesar -3,350 > t tabel 2,0322 dengan koefisien beta unstandardized sebesar -1,178 dan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka H₇ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sensitivitas etis merupakan variabel moderasi yang memperlemah hubungan variabel orientasi etika relativisme terhadap *whistleblowing*. Jadi hipotesis ketujuh (H₇) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

- d) Sensitivitas etis memoderasi hubungan antara *locus of control* terhadap *whistleblowing* (H₈)

Berdasarkan hasil uji nilai selisih mutlak pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa variabel moderating X2_M mempunyai t hitung sebesar 2,254 > t tabel

2,0322 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,860 dan tingkat signifikansi 0,031 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_8 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sensitivitas etis merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel *locus of control* terhadap *whistleblowing*. Jadi hipotesis kedelapan (H_8) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

F. Pembahasan

1. Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t table ($2,537 > 2,0227$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*, maka hipotesis pertama (H_1) diterima. Artinya apabila semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bagustianto dan Nurkholis (2015) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya akan melakukan tindakan prososial dan melaporkan segala bentuk kecurangan yang diyakini akan menghancurkan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Taylor (2010) dan Janitra (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga komitmen organisasi sendiri mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan menimbulkan rasa

memiliki organisasi yang tinggi pula sehingga tidak akan ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* agar organisasi terlindungi dari tindakan kecurangan.

Komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif, pegawai yang berkomitmen pada organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya dan memiliki keyakinan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sejalan dengan *theory prosocial organizational behavior* merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota terhadap kelompok atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi tersebut. Dalam hal ini karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi akan memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja dan tidak akan membiarkan terjadinya pelanggaran atau kecurangan.

2. Pengaruh Orientasi Etika Idealisme Terhadap Intensi Auditor Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), diperoleh bahwa variabel orientasi etika idealisme (X_2) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t table ($2,284 > 2,0227$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel orientasi etika idealisme berpengaruh positif signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Artinya semakin tinggi orientasi etika idealisme auditor, maka kecenderungan melakukan tindakan *whistleblowing* akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Janitra (2017) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki idealisme tinggi mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal penting dan memiliki

kecenderungan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yang tinggi pula agar terhindar dari sikap karyawan yang tidak etis yang dapat merugikan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dewi dkk (2015) menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme tinggi cenderung menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan penting yang mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa konsekuensi dari tindakan yang dilakukan dapat terjadi tanpa melanggar nilai-nilai moral.

Orientasi etika dari seseorang mempengaruhi sikap dan tindakan, hal ini sejalan dengan *theory of planned behaviour* (TPB) yang menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku yang berpengaruh pada intensi seseorang melakukan suatu tindakan tertentu. Sehingga karyawan dengan tingkat idealisme yang tinggi, akan berupaya untuk menemukan adanya masalah etika dalam memutuskan suatu tindakan yang lebih mengarah pada pedoman atau aturan yang telah ditetapkan. Sikap idealisme auditor akan berpengaruh dalam melakukan tindakan *Whistleblowing*.

3. Pengaruh Orientasi Etika Relativisme Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), diperoleh bahwa variabel orientasi etika relativisme (X_3) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t table ($-2,746 > 2,0227$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,09 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel orientasi etika relativisme berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Artinya bahwa rendahnya relativisme auditor, maka kecenderungan melakukan tindakan *whistleblowing* akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya semakin tinggi orientasi etika relativisme auditor maka kecenderungan melakukan tindakan *whistleblowing* akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Janitra (2017) yang menemukan bahwa pegawai yang memiliki relativisme tinggi cenderung akan melakukan pengabaian prinsip dan tidak adanya rasa tanggung jawab terhadap pengalaman hidup seseorang. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan yang dilakukan Dewi dkk (2015) yang membuktikan bahwa orientasi etika relativisme cenderung mengabaikan masalah etika, sehingga seseorang yang relativisme atau memiliki relativisme yang tinggi akan cenderung kurang peka terhadap situasi yang melanggar norma atau aturan serta menolak terhadap nilai-nilai etika dalam mengarahkan perilaku etis.

Pada Relativisme etis merupakan suatu tindakan yang dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah tergantung kepada pandangan masyarakat (Forsyth, 1992). Berdasarkan *theory of planned behaviour* (TPB) menjelaskan bahwa niat berperilaku tidak hanya dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku dan norma subyektif, tetapi juga dipengaruhi oleh kontrol yang dirasakan. Seorang auditor yang memiliki keyakinan etis yang berbeda atau pandangan bahwa tidak ada standar etis yang secara absolute benar, sehingga masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar dalam memutuskan suatu tindakan.

4. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H_4), diperoleh bahwa variabel *locus of control* (X_4) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t table ($2,419 > 2,0227$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*, maka hipotesis keempat (H_4) diterima. Artinya Semakin tinggi *locus of control*, maka kecenderungan

melakukan tindakan *whistleblowing* akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan yang dilakukan Purnamasari dkk (2016) bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Seorang auditor dengan *locus of control* yang tinggi cenderung lebih konsisten dalam mempertimbangan moral dan tindakan moralnya serta menilai tindakan *whistleblowing* adalah tindakan etis sehingga adanya intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Salah satu variabel kepribadian yaitu *locus of control* yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Auditor akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka menilai perbuatan yang dilakukannya benar guna mencegah pelanggaran/fraud terulang dan mengembalikan kepercayaan terhadap informasi yang terpercaya bagi para pengguna laporan keuangan. Penelitian ini sejalan dengan *theory of planned behaviour* (TPB) yaitu teori psikologi yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. Dimana *locus of control* yang mempengaruhi perilaku seseorang dan karakteristik pesonalitas yang diduga dapat mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

5. Pengaruh Sensitivitas Etis Memoderasi Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan Whistleblowing

Hipotesis kelima (H₅) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sensitivitas etis memoderasi komitmen organisasi terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized AbsX1_M sebesar 0,950 dan (sig.) t 0,035. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara variabel komitmen organisasi dengan intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (b₂) memiliki tingkat signifikansi 0,015 < 0,05 yang berarti bahwa signifikansi dan interaksi antara sensitivitas etis dan komitmen

organisasi terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing* (b_3) memiliki tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikan, maka penggunaan variabel sensitivitas etis termasuk dalam kategori *quasi* yang artinya bahwa variabel sensitivitas etis termasuk variabel independen yang memoderasi komitmen organisasi terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Maka hipotesis kelima (H_5) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Irawati dan Supriyadi (2012) yang menyatakan bahwa semakin kuatnya komitmen terhadap organisasi akan meningkatkan kemampuan auditor dalam memahami dilema etika pada keputusan yang diambil. Seorang auditor dengan komitmen organisasi tinggi akan lebih sensitif untuk masalah etika sehingga karyawan cenderung mengikuti standar etika dan tidak adanya konflik antara tujuan organisasi dan profesional dimana terdapat kesesuaian antara tujuan perusahaan dan profesi auditor. Sejalan dengan *theory of planned behaviour* (TPB) yang secara eksplisit mengenal kemungkinan bahwa banyak perilaku yang tidak semuanya di bawah kontrol penuh individu. Oleh karena itu salah satu cara yang dapat dilakukan seorang auditor untuk bertahan sebagai anggota dari organisasi/profesinya adalah memahami sifat dasar etika dari suatu keputusan yang dibuat, pemahaman yang cukup dapat meningkatkan sensitivitas etikanya dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

6. Pengaruh Sensitivitas Etis Memoderasi Orientasi Etika Idealisme Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis keenam (H_6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sensitivitas etis memoderasi orientasi etika idealisme terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized AbsX2_M sebesar 1,042 dan (sig.) t 0,015. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara variabel orientasi etika idealisme

dengan intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (b_2) memiliki tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikansi dan interaksi antara sensitivitas etis dan orientasi etika idealisme terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing* (b_3) memiliki tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikan, maka penggunaan variabel sensitivitas etis termasuk dalam kategori *quasi* yang artinya bahwa variabel sensitivitas etis termasuk variabel independen yang memoderasi orientasi etika idealisme terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Maka hipotesis keenam (H_6) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

Seorang auditor dengan idealisme tinggi akan memiliki tingkat sensitivitas etis yang tinggi pula, ketika mereka berada pada situasi yang mengandung nilai etika. Auditor akan melakukan pekerjaan sesuai aturan moral dan etika yang berlaku, sehingga pada saat auditor dihadapkan pada situasi dilema etika maka mereka akan cenderung memilih untuk mematuhi aturan etika yang berlaku. Penelitian ini sejalan dengan *theory of planned behaviour* (TPB) tentang bagaimana persepsi kendali atas perilaku yang ditunjukkan individu terhadap kemudahan atau kesulitan untuk menunjukkan sikap yang diniati (Ajzen, 1991). Auditor yang obsolutis (idealisme tinggi) akan menunjukkan sikap yang taat pada standar moral dan nilai-nilai etika sehingga akan menunjukkan tingkat sensitivitas etis yang tinggi dalam memutuskan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Januarti (2011) dan Dewi dkk (2015) yang menunjukkan bahwa orientasi etika memiliki pengaruh pada persepsi dan pertimbangan etis auditor. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa auditor dengan idealisme yang tinggi akan memiliki tingkat sensitivitas etis yang tinggi. Sikap idealisme auditor memiliki pengaruh dalam pengambilan suatu keputusan.

7. Pengaruh Sensitivitas Etis Memoderasi Orientasi Etika Relativisme Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis ketujuh (H_7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sensitivitas etis memoderasi orientasi etika idealisme terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized AbsX2_M sebesar -1,178 dan (sig.) t 0,001. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara variabel orientasi etika relativisme dengan intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (b_2) memiliki tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikansi dan interaksi antara sensitivitas etis dan orientasi etika relativisme terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing* (b_3) memiliki tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikan, maka penggunaan variabel sensitivitas etis termasuk dalam kategori *quasi* yang artinya bahwa variabel sensitivitas etis termasuk variabel independen yang memoderasi orientasi etika relativisme terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Maka hipotesis ketujuh (H_7) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

Seorang auditor yang memiliki relativisme yang rendah mempunyai tingkat sensitivitas etis terhadap situasi etika, sehingga auditor cenderung menganggap moral secara mutlak digunakan sebagai pedoman pengambilan keputusan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Akan tetapi terbuka untuk melakukan penyimpangan terhadap standar yang berlaku jika hal tersebut berguna untuk kepentingannya. Berdasarkan *theory of planned behaviour* (TPB) tentang intensi perilaku dapat ditemukan tandanya dalam perilaku hanya jika perilaku tersebut berada di bawah kontrol kehendak, yaitu jika seseorang dapat memutuskan menurut kehendaknya untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Burhanuddin, 2015). Relativisme memandang kondisi alternatif pola perilaku seseorang untuk

menyelesaikan dilema etika dan dapat tidak dipatuhi tergantung dengan bagaimana orang tersebut memandangnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Januarti (2011) dan dewi dkk (2015) auditor akan cenderung menggunakan moral secara mutlak sebagai pedoman dalam mengambil suatu keputusan untuk tindakan whistleblowing.

8. Pengaruh Sensitivitas Etis Memoderasi *Locus of Control* Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan Whistleblowing

Hipotesis kedelapan (H_8) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sensitivitas etis memoderasi *locus of control* terhadap intensi auditor untuk melakukan whistleblowing. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized AbsX3_M sebesar 0,860 dan tingkat (sig.) t 0,031. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara variabel *locus of control* dengan intensi auditor untuk melakukan tindakan whistleblowing (b_2) memiliki tingkat signifikansi $0,0 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikansi dan interaksi antara sensitivitas etis dan *locus of control* terhadap intensi auditor untuk melakukan whistleblowing (b_3) memiliki tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikan, maka penggunaan variabel sensitivitas etis termasuk dalam kategori *quasi* yang artinya bahwa variabel sensitivitas etis termasuk variabel independen yang memoderasi *locus of control* terhadap intensi auditor untuk melakukan whistleblowing. Maka hipotesis kedelapan (H_8) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

Interaksi *locus of control* dan kesadaran etis (sensitivitas etis) terhadap respon auditor dalam suatu konflik audit tergantung pada tingkat kesadaran etisnya (Muwamah dan indriantoro, 2001). Semakin tinggi locus of control yang dimiliki auditor maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, memiliki komitmen organisasi dan profesional yang kuat serta mempunyai sensitivitas etis yang tinggi

maka akan mempengaruhi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan *theory of planned behaviour* (TPB) faktor utama dari perilaku seseorang adalah niat individu pada perilaku tersebut berada di bawah kontrol kehendak untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Seorang auditor harus dapat mengendalikan diri dari situasi konflik dan berani menghadapi berbagai tekanan dari pihak lain serta menjunjung sikap independent.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Iswarini dan Mutmainah (2013) yang menyatakan bahwa *locus of control* yang berasal dari pengetahuan dan pemahaman mengenai etika menjadi dasar bagi seseorang untuk dapat lebih sensitif terhadap masalah-masalah etika dan lebih baik dalam membuat keputusan etis untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan *whistleblowing*.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, orientasi etika dan locus of control terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing* dengan sensitivitas etis sebagai variabel moderating.

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa orientasi etika relativisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
4. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa interaksi sensitivitas etis dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
6. Hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa interaksi sensitivitas etis dan orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.
7. Hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa interaksi sensitivitas etis dan orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

8. Hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa interaksi sensitivitas etis dan *locus of control* berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengukuran yang tidak menghadapkan responden dengan kondisi nyata dikhawatirkan menyebabkan responden menjawab pertanyaan survei secara normatif, sehingga hasil penelitian bisa saja bias dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan
2. Penelitian ini hanya menggunakan koesioner sebagai instrument penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang diperoleh melalui koesioner.
3. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk semua auditor secara umum karena responden dalam penelitian ini hanya auditor yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Implikasi Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada kantor yang terkait bahwa ada baiknya mengadakan *whistleblowing system* atau forum pengaduan kecurangan dan jaminan perlindungan bagi pegawai yang berani melakukan *whistleblowing* untuk melindungi organisasi agar bebas dari kecurangan dan perbuatan ilegal lainnya, sehingga dapat terwujud tujuan organisasi yang sehat dan bebas dari segala tindakan ilegal.
2. Untuk penelitian selanjutnya perlu melakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden dan diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang berkualitas.

3. Penelitian selanjutnya dapat menambah objek penelitian pada kementrian/lembaga seperti Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) atau lembaga lainnya yang lebih sensitif terhadap intensi *wistleblowing* untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain dalam meningkatkan *Whistleblowing*.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Wahyuddin. 2017. Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 1(3): 385 – 407.
- Aderson, G., dan R. C. Ellyson. 1986. Restructuring Professional Standards: The Anderson Report. *Journal of Accountancy*. 14(1): 92-104.
- Ahmad, Syahrul Amar. 2012. Internal Whistleblowing Intentions: Influence Of Internal Auditors Demographic And Individual Factors. Universiti Teknologi MARA Johor, Malaysia. *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies Proceeding*.
- Allen, N. J. dan J. P. Mayer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 63(1): 1-18.
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2): 179-211.
- Ajzen, Icek dan Fishbein Martin. 1980. *Theory Reason Action*. Edisi Kesatu. Yogyakarta.
- Arifah, Dista Amalia dan Candra Ramadhan. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). 2(1): 357-369.
- Arikunto, S. 1998. *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asana, Gde Herry Sugiarto, I Wayan Suartana dan Ni Ketut Rasmini. 2013. Pengaruh Pengalaman, Komitmen Dan Orientasi Etika Pada Sensitivitas Etika Auditor. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 166-181.
- Bagustianto, R. dan Nurkholis. 2015. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 19(2): 276-295.
- Brief, A. P. dan S. J. Motowidlo. 1986. Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review* 11(4): 710-725.
- Burhanudin. 2015. Aplikasi Theory of Planned Behavior pada Intensi Mahasiswa untuk Berwirausaha. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 6(1): 60-72.
- Chi, Hsinkuang, Yeh Hueryren dan Chen Yuling. 2010. The Moderating Effect of Locus of Control on Customer Orientation and Job Performance of Salespeople. *Journal The Business Review*. 16(2) 142-146.

- Chiu, Randy K. 2003. Ethical Judgement, Locus of control and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students. *Managerial Auditing Journal*. 17(9): 581-587.
- Curtis, M. B. and E. Z. Taylor. 2009. *Whistleblowing in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context and Personal Characteristics*. *Accounting and the Public Interest*.
- Darmawati, Deni. 2015. Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kinerja dan Rasio Perbankan di Indonesia. *Finance and Banking Journal*. 17(1): 83-97.
- Dewi, Putu Purnama., I Wayan Ramantha dan Ni Ketut Rasmin. 2015. Pengaruh Pengalaman, Orientasi Etika, Komitmen dan Budaya Etis Organisasi pada Sensitivitas Etika Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4(11): 841-866.
- Douglas P. C, Ronald A. Davidson, dan B. N Swartz. 2001. The Effect of Organizational Culture And Ethical Orientation On Accountants Ethical Judgements. *Journal of Business Ethics*. 34(2): 101-121
- Dozier, J. B., dan Miceli, M. P. 1985. Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*. 10(4): 823-836.
- Elias, Rafik, Z. 2008. Auditing Students Profesional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*. 23(3): 283-294.
- Engko, Cicilia dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. 2(2): 105-124.
- Falah, Syaikhul. 2006. *Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika (Studi Empiris Tentang Pemeriksaan Internal di Bawasda Pemda Papua*. Semarang
- Firdyawati, Fadikasari, Pupung Purnamasari dan Hendra Gunawan. 2016. Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesi, dan Intensitas Moral terhadap Niat untuk Menjadi Whistleblower (Studi pada Persepsi Mahasiswa Akuntansi S1 di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi*. 2(2): 855-863.
- Forsyth, Donelson R. 1980. A taxonomy of ethical ideologis. Journal Of Personality and Social Psychology. *Journal of Personality and Social Psichology*. 39(1): 175-184.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analsis Mutivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handika, Mellisa Fitri Dwi dan Sudaryanti. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Stie Asia Malang). *JIBEKA*. 11(1): 56-63.
- Hunt, Shelby D dan Scott J Vitell. 2006. The General Theory of Marketing Ethics A Revision and Three Questions. *Journal of Macromarketing*, 26(2): 1-11.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. BPFE: Yogyakarta.
- Iswarini, Ega Megarina dan Siti Mutmainah. 2013. Pengaruh Penalaran Etis dan Faktor-Faktor Pribadi Terhadap Sensitivitas Etis Pada Mahasiswa Akuntansi. *Diponegoro Journal Of Accounting*. 2(1): 1-11.
- Irawati, Anik dan Supriyadi. 2012. Pengaruh Orientasi Etika Pada Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional dan Sensitivitas Etika Auditor dengan Gender sebagai Variabel Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi XV*.
- Iswarini, E.M. dan Mutmainah, S. 2013. Pengaruh Penalaran Etis dan Faktor-Faktor Pribadi Terhadap Sensitivitas Etis pada Mahasiswa Akuntansi. *Diponegoro Journal of Accounting*. 2(1): 1-11.
- Janitra, Wimpi Abhirama. 2017. Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis terhadap Internal Whistleblowing. *JOM Fekon*. 4(1): 1208-1222.
- Januarti, Indira, 2011. Analisis pengaruh pengalaman auditor, komitmen profesional, orientasi etis, dan nilai etika terhadap persepsi dan pertimbangan etis (auditor badan pemeriksa keuangan Indonesia). *Simposium Nasional Akuntansi XIV*. Aceh.
- Joneta, C. 2016. Pengaruh komitmen profesional dan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan whistleblowing. *JOM Fekon*. 3(1): 735-748.
- Jones, T.M. 1991. Ethical Decision Making by Individuals in Organizations. An Issue Contingent Model. *Academy of Management Review*. 16(2): 366-395
- Kartikasari, Pramita Diah dan M Syafrudin. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sensitivitas Etika. *Diponegoro Journal of Accounting*. 1(1): 1-14.
- KNKG. 2008. *Pedoman sistem pelaporan pelanggaran - SPP (Whistleblowing System- WBS)*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Larkin, Joseph M. 1990. Does Gender Affect Auditor CPAs Performance?, *The Women CPA*, Spring. 12(3): 20-21.
- Lestari, Rohmaida dan Rizal Yaya. 2017. Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*. (3): 336-350.

- Libriani, Eka Widi dan Intiyas Utami. 2015. Studi Eksperimental Tekanan dan Ketaatan dan Personal Cost: Dampaknya terhadap *Whistleblowing*. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 15(2): 106-119.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Miceli, M. P. dan J. P. Near. 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*. 38(3): 525-544.
- Mowday, R. T., R. M. Steers dan L. W. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14(2): 224-247.
- Muwamah, nur dan indriantoro. 2001. Prilaku Auditor Dalam Konflik Audit: Peran *Locus Of Contro*, Komitmen Professional, dan Kesadaran Etis. *Jurnal riset akuntansi Indonesia*. 4(2): 133-150.
- Near, Janet P dan Marcia P Miceli. 1985. Organizational Dissidence The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1): 1 –16.
- O’Leary, C., & Cotter, D. 2000. The ethics of final year accountancy students: an international comparison. *Managerial Auditing Journal*. 15(3): 108–115.
- Parianti, Ni Putu Ika., I Wayan Suartana dan I Dewa Nyoman Badera. 2016. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5(12): 4209-4236.
- Purnamasari, D. P. P. dan H. G. 2016. Pengaruh sensitivitas etis, professional identity, dan locus of control terhadap whistleblowing intention. *Proseding Akuntansi*. 2(2): 955–963.
- Putri dan Eny Wahyuningsih. 2012. Pengaruh Idealisme, Relativisme, Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi terhadap Sensitivitas Etika Auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 18(1): 63-78.
- Radityastuti, Anak Agung Ayu Ratih, Ida Bagus Putra Astika dan Made Gede Wirakusuma. 2017. Pengaruh Locus of Control Pada Kinerja Analisis Kredit Dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 6(6): 2503-2528.
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta: Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I Edisi 9. Jakarta: Indeks.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua belas. Salemba Empat: Jakarta.
- Rotter, J. B. 1996. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*. 80(1): 609.

- Sagara, Yusar. 2013. Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Liquidity*. 2(1): 34-44.
- Safitri, Devi. 2014. Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2): 339 – 351.
- Sari, Devi Novita dan Herry Laksito. 2014. Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3(3): 1-8.
- Setiawati, Luh Putu dan Maria M Ratna Sari. 2016. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(1): 257-282.
- Semendawai, A. H. et. al. 2011. *Memahami whistleblower*. (L. W. Sulistiani, Ed.). Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Shaub, M.K., Don W. Finn and Paul Munter. 1993. The Effects of Auditors Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*. 5(2):145-169.
- Siahaan, Victor D. 2010. Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Perwakilan Bpk-RI Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. 3(1): 10-28.
- Sijabat, Jadongan. 2009. Komitmen Organisasi Auditor Studi Empiris pada KAP Besar di Jakarta yang Berafiliasi dengan KAP Asing (The Bis Four). *Kajian Akuntansi*. 165-177.
- Sofia, Ana., Nurul Herawati, dan Rahmad Zuhdi. 2013. Kajian Empiris tentang Niat Whistleblowing Pegawai Pajak. *Jaffa*. 1(1): 23-38.
- Spector, P. E. 1988. Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*. 61(4): 335–340.
- Sweeney, P. 2008. Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. *Finance Executive*. 24(24): 28-31.
- Taylor, E. Z. dan M. B. Curtis. 2010. An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal of Business Ethics*. 93(1): 21-37.
- Wiener, Y. 1982. Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*. 7(3): 418-428.
- Widiastuti, Eni dan Mahendra Adhi Nugroho. 2015. Pengaruh Orientasi Etis, Equity Sensitivity, Dan Budaya Jawa Terhadap Perilaku Etis Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. 4(1): 32-48.

- Yulianto, R. D. A. 2015. Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional dan Sensitivitas Etis terhadap *Whistleblowing*. *Diponegoro journal of accounting*. 3(2): 1-20.
- Zulhawati, Pujiastuti dan Ifah Rofiqoh. 2013. Pengaruh Nilai Etika dan Orientasi Etika Pada Sensitivitas Etis Mahasiswa. *Jurnal Nasional*.
- Zanaria, Yulita. 2016. Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada Kap di Indonesia). *Seminar Nasional dan The 3rd Call for Syariah Paper*: 569-577.



L

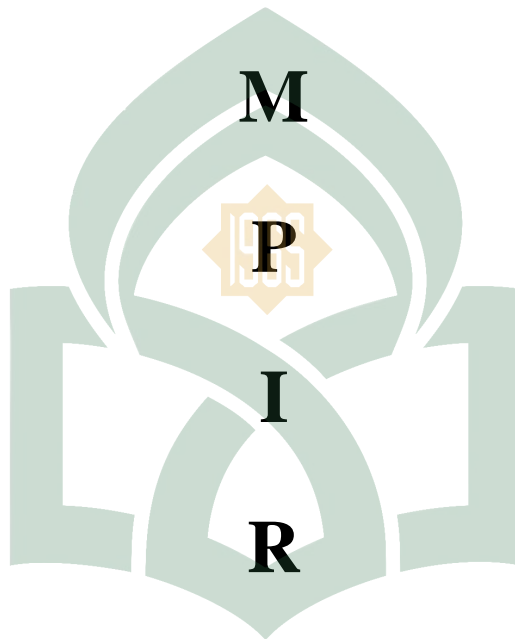
A

M

P

I

R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

A

N

Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden

NO	KOMITMEN ORGANISASI																TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	
1	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	69
2	4	3	5	5	5	2	4	5	2	2	2	4	5	5	5	5	63
4	1	5	4	3	4	1	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	56
4	2	4	2	3	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	54
5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	59
6	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64
7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	68
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	62
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	60
11	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	61
12	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	69
13	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	62
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
15	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	43
16	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	61
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
19	2	5	5	3	4	5	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	65
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	62
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	63
23	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	71
24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	69
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	5	4	5	61
27	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
28	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	59
29	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	63
30	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
31	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	72
32	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64
33	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	40
34	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	59
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	62
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	59
37	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	5	47
38	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	45
39	2	5	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	60
40	5	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
42	2	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	67
43	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	60
44	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	5	3	2	4	4	4	60

No	Idealisme						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	5	2	27
4	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	2	2	20
5	4	2	5	4	4	2	21
6	5	5	5	5	4	3	27
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	2	5	4	5	5	25
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	5	4	4	4	4	25
11	4	4	5	5	4	4	26
12	4	5	4	4	4	4	25
13	4	4	4	4	4	2	22
14	4	4	4	4	4	3	23
15	4	4	4	4	4	3	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	4	5	4	3	25
20	4	4	4	4	4	3	23
21	4	4	4	4	4	3	23
22	5	5	5	5	4	3	27
23	5	5	5	5	5	2	27
24	5	4	5	5	5	4	28
25	5	4	5	5	4	4	27
26	5	5	5	5	5	3	28
27	4	5	4	4	4	4	25
28	3	4	4	4	4	2	21
29	4	4	4	4	4	2	21
30	3	4	4	4	4	2	21
31	5	3	5	4	4	4	25
32	4	4	4	5	4	3	24
33	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	5	5	4	3	25
35	4	4	4	4	4	2	22
36	4	4	4	4	4	3	23
37	3	3	3	3	2	2	16
38	5	2	4	5	5	4	25
39	5	3	5	5	4	3	25
40	4	5	5	5	4	3	26
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	5	5	5	5	5	29
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	2	2	20

NO	RELATIVISME								TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	39
2	2	3	3	3	3	3	2	2	21
4	4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	2	4	4	4	4	4	3	29
6	4	2	4	4	4	5	5	5	33
7	5	4	4	4	5	5	5	5	37
8	2	3	2	3	3	3	2	2	20
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	3	3	3	3	4	3	3	4	26
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	3	3	30
13	4	3	3	3	3	4	4	4	28
14	4	3	3	4	3	4	4	4	29
15	4	4	2	4	4	2	4	3	27
16	4	4	4	4	4	4	1	2	27
17	3	3	2	2	3	4	4	4	25
18	4	3	4	4	3	4	4	4	30
19	3	3	4	3	3	3	3	3	25
20	3	3	4	4	3	4	4	4	29
21	3	3	4	4	3	4	4	4	29
22	5	3	4	4	3	4	4	4	31
23	4	3	3	4	5	4	4	4	31
24	5	4	4	4	3	5	4	5	34
25	4	3	4	3	3	3	2	2	24
26	4	3	4	4	3	4	3	4	29
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	5	4	4	4	4	4	35
31	4	4	3	4	4	5	3	3	30
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	4	1	5	5	2	5	3	30
34	4	3	3	4	4	4	3	3	28
35	3	3	3	3	3	4	2	2	23
36	3	4	4	3	3	4	4	4	29
37	4	4	4	4	3	4	4	3	30
38	2	4	2	3	3	4	2	3	23
39	4	4	4	4	4	3	4	1	28
40	3	3	4	4	3	3	3	3	26
41	4	4	3	4	4	4	3	4	30
42	3	4	4	4	3	3	3	3	27
43	4	4	4	4	4	4	3	3	30
44	4	4	4	4	5	4	4	4	33

No	Locus Of Control						Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
1	5	4	5	4	4	5	27
2	3	5	4	5	4	5	26
4	4	5	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	4	24
5	2	4	4	4	5	4	23
6	3	4	4	4	4	5	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	2	4	4	4	5	5	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	5	5	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	5	5	5	5	26
13	3	4	4	4	4	5	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	4	3	4	3	4	21
16	3	4	4	4	4	4	23
17	3	4	4	4	4	4	23
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	4	5	4	4	26
20	4	4	4	4	5	5	26
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	5	5	5	5	5	29
24	4	5	5	5	4	4	27
25	4	4	5	5	4	4	26
26	3	5	4	5	5	4	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	4	4	4	4	4	23
29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	4	4	4	5	5	25
31	3	5	4	4	5	5	26
32	3	4	4	5	4	5	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	5	5	5	27
35	3	4	4	4	4	4	23
36	4	4	4	4	4	4	24
37	3	3	4	3	3	4	20
38	4	4	5	4	4	4	25
39	3	5	4	4	3	4	23

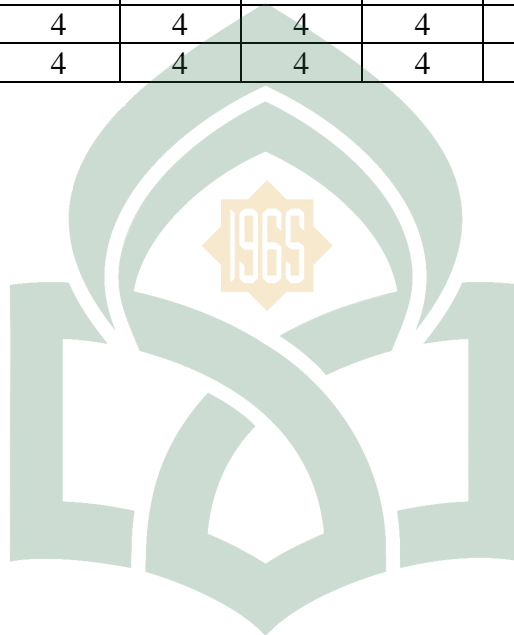
40	3	4	4	4	3	4	22
41	5	5	4	4	4	5	27
42	5	4	5	5	5	5	29
43	4	5	5	5	5	4	28
44	4	4	4	4	4	4	24

No	Sensitivitas Etis				Total
	M1	M2	M3	M4	
1	4	4	4	4	16
2	4	5	4	4	17
4	4	4	2	4	14
4	4	4	4	4	16
5	2	4	3	3	12
6	4	4	4	4	16
7	4	5	4	4	17
8	5	5	5	5	20
9	4	5	4	2	15
10	3	3	3	3	12
11	3	4	4	4	15
12	5	5	4	4	18
13	3	3	3	3	12
14	4	3	3	3	13
15	4	4	3	3	14
16	5	5	4	4	18
17	5	5	5	4	19
18	4	4	3	4	15
19	5	4	5	4	18
20	4	4	4	3	15
21	4	4	4	3	15
22	4	4	4	4	16
23	4	5	5	4	18
24	4	4	4	3	15
25	3	4	3	4	14
26	3	4	4	4	15
27	5	5	5	4	19
28	3	4	3	5	15
29	3	2	3	3	11
30	4	4	3	5	16
31	3	4	4	5	16
32	4	4	3	3	14
33	4	4	3	3	14
34	3	3	2	3	11
35	4	4	4	4	16

36	4	4	4	4	16
37	4	3	3	3	13
38	4	3	3	3	13
39	4	4	5	4	17
40	3	4	3	3	13
41	5	5	4	5	19
42	4	4	4	4	16
43	4	4	4	3	15
44	4	4	4	4	16

No	Whistleblowing						Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	5	4	4	4	4	4	25
2	3	3	4	5	5	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	4	4	26
5	2	2	2	2	5	5	18
6	4	5	5	5	4	4	27
7	5	5	5	5	5	4	29
8	5	5	5	5	5	4	29
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	5	5	5	5	28
11	5	4	4	4	4	4	25
12	4	4	5	5	5	5	28
13	4	4	4	4	4	3	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	3	3	3	3	20
16	4	4	4	5	5	5	27
17	5	5	5	5	4	5	29
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	5	4	5	29
20	4	5	5	5	4	4	27
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	5	5	5	5	5	29
24	4	4	5	5	4	4	26
25	4	4	5	5	5	5	28
26	4	4	5	5	4	4	26
27	5	5	5	5	5	5	30
28	3	3	4	4	4	2	20
29	4	4	4	4	4	2	22
30	3	3	4	4	4	4	22
31	5	5	5	5	4	4	28

32	4	4	4	4	4	3	23
33	5	4	3	4	3	3	22
34	5	4	4	5	5	4	27
35	4	4	4	4	4	3	23
36	4	4	4	4	4	4	24
37	2	2	4	4	4	2	18
38	4	5	4	4	5	3	25
39	5	5	4	4	4	5	27
40	4	4	4	3	4	4	23
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

Lampiran 4 : Statistik Deskriptif

A. Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	44	40,00	80,00	61,5227	7,77141
Idealiasme	44	16,00	30,00	24,2273	2,93229
Relativisme	44	20,00	39,00	29,1591	3,95876
Locus of Control	44	20,00	30,00	25,0682	2,23500
Sensitivitas Etis	44	11,00	20,00	15,3409	2,18816
Whistleblowing	44	18,00	30,00	25,3409	3,17654
Valid N (listwise)	44				

B. Statistik deskriptif pernyataan

1. Variabel Komitmen Organisasi

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Z1.1
Valid N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,6136	3,8409	3,8409	3,7955	4,1818	3,5909	3,9545	3,8864	3,6818	3,4545	3,5455	3,7045	3,8409	4,2727	3,9773	4,3409
Sum	159,00	169,00	169,00	167,00	184,00	158,00	174,00	171,00	162,00	152,00	156,00	163,00	169,00	188,00	175,00	191,00

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	9	20,5	20,5	22,7
	Ragu-Ragu	5	11,4	11,4	34,1
	Setuju	20	45,5	45,5	79,5
	Sangat Setuju	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	13,6	13,6	13,6
	Ragu-Ragu	5	11,4	11,4	25,0
	Setuju	23	52,3	52,3	77,3
	Sangat Setuju	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,8	6,8	6,8
	Ragu-Ragu	5	11,4	11,4	18,2
	Setuju	32	72,7	72,7	90,9
	Sangat Setuju	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,5	4,5	4,5
	Ragu-Ragu	8	18,2	18,2	22,7
	Setuju	31	70,5	70,5	93,2
	Sangat Setuju	3	6,8	6,8	100,0

Total	44	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	9,1	9,1	9,1
Setuju	28	63,6	63,6	72,7
Sangat Setuju	12	27,3	27,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Tidak Setuju	7	15,9	15,9	18,2
Ragu-Ragu	5	11,4	11,4	29,5
Setuju	27	61,4	61,4	90,9
Sangat Setuju	4	9,1	9,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9,1	9,1	9,1
Ragu-Ragu	5	11,4	11,4	20,5
Setuju	27	61,4	61,4	81,8
Sangat Setuju	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	13,6	13,6	13,6
Ragu-Ragu	7	15,9	15,9	29,5
Valid Setuju	26	59,1	59,1	88,6
Sangat Setuju	5	11,4	11,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	8	18,2	18,2	18,2
Ragu-Ragu	13	29,5	29,5	47,7
Valid Setuju	18	40,9	40,9	88,6
Sangat Setuju	5	11,4	11,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	15,9	15,9	15,9
Ragu-Ragu	13	29,5	29,5	45,5
Valid Setuju	17	38,6	38,6	84,1
Sangat Setuju	7	15,9	15,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	13,6	13,6	13,6
Ragu-Ragu	7	15,9	15,9	29,5
Valid Setuju	25	56,8	56,8	86,4
Sangat Setuju	6	13,6	13,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	13,6	13,6	13,6
	Ragu-Ragu	3	6,8	6,8	20,5
	Setuju	27	61,4	61,4	81,8
	Sangat Setuju	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4,5	4,5	4,5
	Setuju	28	63,6	63,6	68,2
	Sangat Setuju	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,8	6,8	6,8
	Ragu-Ragu	3	6,8	6,8	13,6
	Setuju	30	68,2	68,2	81,8
	Sangat Setuju	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2,3	2,3	2,3
	Setuju	27	61,4	61,4	63,6
	Sangat Setuju	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

2. Variabel Orientasi Etika Idealisme

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,2045	4,0227	4,3409	4,3409	4,0455	3,2727
Sum		185,00	177,00	191,00	191,00	178,00	144,00

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	9,1	9,1	9,1
	Setuju	27	61,4	61,4	70,5
	Sangat Setuju	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,8	6,8	6,8
	Ragu-Ragu	5	11,4	11,4	18,2
	Setuju	24	54,5	54,5	72,7
	Sangat Setuju	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	4,5	4,5	4,5
Setuju	25	56,8	56,8	61,4
Sangat Setuju	17	38,6	38,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	4,5	4,5	4,5
Setuju	25	56,8	56,8	61,4
Sangat Setuju	17	38,6	38,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6,8	6,8	6,8
Ragu-Ragu	1	2,3	2,3	9,1
Setuju	31	70,5	70,5	79,5
Sangat Setuju	9	20,5	20,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25,0	25,0	25,0
Ragu-Ragu	14	31,8	31,8	56,8
Setuju	15	34,1	34,1	90,9
Sangat Setuju	4	9,1	9,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

3. Variabel Orientasi Etika Relativisme

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,795	3,5682	3,5682	3,7727	3,6364	3,8182	3,5227	3,477
		5							3
Sum		167,0	157,00	157,00	166,00	160,00	168,00	155,00	153,0
		0							0

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	6,8	6,8	6,8
Ragu-Ragu	10	22,7	22,7	29,5
Valid Setuju	24	54,5	54,5	84,1
Sangat Setuju	7	15,9	15,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,5	4,5	4,5
Ragu-Ragu	18	40,9	40,9	45,5
Valid Setuju	21	47,7	47,7	93,2
Sangat Setuju	3	6,8	6,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak	1	2,3	2,3	2,3
Valid Setuju				
Tidak Setuju	4	9,1	9,1	11,4

Ragu-Ragu	10	22,7	22,7	34,1
Setuju	27	61,4	61,4	95,5
Sangat Setuju	2	4,5	4,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Ragu-Ragu	10	22,7	22,7	25,0
Valid Setuju	31	70,5	70,5	95,5
Sangat Setuju	2	4,5	4,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	20	45,5	45,5	45,5
Valid Setuju	20	45,5	45,5	90,9
Sangat Setuju	4	9,1	9,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,5	4,5	4,5
Ragu-Ragu	9	20,5	20,5	25,0
Valid Setuju	28	63,6	63,6	88,6
Sangat Setuju	5	11,4	11,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Tidak Setuju	5	11,4	11,4	13,6
Valid Ragu-Ragu	12	27,3	27,3	40,9
Setuju	22	50,0	50,0	90,9
Sangat Setuju	4	9,1	9,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Tidak Setuju	5	11,4	11,4	13,6
Valid Ragu-Ragu	14	31,8	31,8	45,5
Setuju	20	45,5	45,5	90,9
Sangat Setuju	4	9,1	9,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

4. Variabel *Locus Of Control***Statistics**

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6
N Valid	44	44	44	44	44	44
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3,6591	4,2273	4,2045	4,3182	4,2500	4,4091
Sum	161,00	186,00	185,00	190,00	187,00	194,00

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,5	4,5	4,5
	Ragu-Ragu	16	36,4	36,4	40,9
	Setuju	21	47,7	47,7	88,6
	Sangat Setuju	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4,5	4,5	4,5
	Setuju	30	68,2	68,2	72,7
	Sangat Setuju	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2,3	2,3	2,3
	Setuju	33	75,0	75,0	77,3
	Sangat Setuju	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2,3	2,3	2,3
	Setuju	28	63,6	63,6	65,9
	Sangat Setuju	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X4.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	4	9,1	9,1	9,1
Valid Setuju	25	56,8	56,8	65,9
Sangat Setuju	15	34,1	34,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X4.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	26	59,1	59,1	59,1
Valid Sangat Setuju	18	40,9	40,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

5. Variabel Sensivitas Etis**Statistics**

	M1	M2	M3	M4
N Valid	44	44	44	44
Missing	0	0	0	0
Mean	3,8864	4,0455	3,7045	3,7045
Sum	171,00	178,00	163,00	163,00

M1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Ragu-Ragu	10	22,7	22,7	25,0
Valid Setuju	26	59,1	59,1	84,1
Sangat Setuju	7	15,9	15,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

M3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,5	4,5	4,5
Ragu-Ragu	15	34,1	34,1	38,6
Valid Setuju	21	47,7	47,7	86,4
Sangat Setuju	6	13,6	13,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

M4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Ragu-Ragu	16	36,4	36,4	38,6
Valid Setuju	22	50,0	50,0	88,6
Sangat Setuju	5	11,4	11,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

6. Variabel Whistleblowing

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N Valid	44	44	44	44	44	44
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,1591	4,1818	4,2955	4,3864	4,2955	4,0227
Sum	183,00	184,00	189,00	193,00	189,00	177,00

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,5	4,5	4,5
Ragu-Ragu	3	6,8	6,8	11,4
Valid Setuju	25	56,8	56,8	68,2
Sangat Setuju	14	31,8	31,8	100,0

Total	44	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,5	4,5	4,5
Ragu-Ragu	3	6,8	6,8	11,4
Valid Setuju	24	54,5	54,5	65,9
Sangat Setuju	15	34,1	34,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Ragu-Ragu	2	4,5	4,5	6,8
Valid Setuju	24	54,5	54,5	61,4
Sangat Setuju	17	38,6	38,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	2	4,5	4,5	4,5
Valid Setuju	27	61,4	61,4	65,9
Sangat Setuju	15	34,1	34,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

2. Variabel Orientasi Etika Idealisme

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Idealiasme
X2.1	Pearson	1	,229	,685**	,753**	,526**	,270	,761**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,135	,000	,000	,000	,076	,000
X2.2	N	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson	,229	1	,232	,382*	,197	,111	,529**
	Correlation							
X2.2	Sig. (2-tailed)	,135		,129	,011	,201	,472	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson	,685**	,232	1	,784**	,592**	,255	,776**
X2.3	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,129		,000	,000	,095	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson	,753**	,382*	,784**	1	,592**	,212	,818**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000		,000	,168	,000
X2.4	N	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson	,526**	,197	,592**	,592**	1	,462**	,784**
	Correlation							
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,201	,000	,000		,002	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson	,270	,111	,255	,212	,462**	1	,612**
X2.6	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,076	,472	,095	,168	,002		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Idealiasme	Pearson	,761**	,529**	,776**	,818**	,784**	,612**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Variabel Orientasi Etika Relativisme

Correlations

[illegible]

N	44	44	44	44	44	44	44	44
---	----	----	----	----	----	----	----	----

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Locus of Control

		Correlations						Locus of Control
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
X4.1	Pearson Correlation	1	,263	,478**	,287	,140	,134	,629**
	Sig. (2-tailed)		,084	,001	,059	,366	,386	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X4.2	Pearson Correlation	,263	1	,189	,500**	,254	,171	,584**
	Sig. (2-tailed)	,084		,220	,001	,097	,267	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X4.3	Pearson Correlation	,478**	,189	1	,499**	,389**	,235	,685**
	Sig. (2-tailed)	,001	,220		,001	,009	,125	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X4.4	Pearson Correlation	,287	,500**	,499**	1	,548**	,386**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,059	,001	,001		,000	,010	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X4.5	Pearson Correlation	,140	,254	,389**	,548**	1	,570**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,366	,097	,009	,000		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X4.6	Pearson Correlation	,134	,171	,235	,386**	,570**	1	,602**
	Sig. (2-tailed)	,386	,267	,125	,010	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Locus of Control	Pearson Correlation	,629**	,584**	,685**	,784**	,715**	,602**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Variabel Sensitivitas Etis

		Correlations				
		M1	M2	M3	M4	Sensitivitas Etis
M1	Pearson Correlation	1	,557**	,552**	,266	,766**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,081	,000
	N	44	44	44	44	44
M2	Pearson Correlation	,557**	1	,607**	,419**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,000
	N	44	44	44	44	44
M3	Pearson Correlation	,552**	,607**	1	,354*	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,019	,000
	N	44	44	44	44	44
M4	Pearson Correlation	,266	,419**	,354*	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,081	,005	,019		,000
	N	44	44	44	44	44
Sensitivitas Etis	Pearson Correlation	,766**	,833**	,826**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Variabel Whistleblowing

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Whistle blowing
Y1	Pearson	1	,815**	,464**	,466**	,053	,362*	,733**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,001	,735	,016	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44

Y2	Pearson	,815**	1	,629**	,576**	,147	,392*	,817**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,342	,008	,000
Y3	N	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson	,464**	,629**	1	,858**	,388**	,398*	,829**
	Correlation							
Y4	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,009	,007	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson	,466**	,576**	,858**	1	,426**	,382*	,820**
Y5	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,004	,010	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Y6	Pearson	,053	,147	,388**	,426**	1	,530*	,537**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,735	,342	,009	,004		,000	,000
Whistleblo wing	N	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson	,362*	,392**	,398**	,382*	,530**	1	,704**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,016	,008	,007	,010	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson	,733**	,817**	,829**	,820**	,537**	,704*	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Uji Reabilitas

1. Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	16

2. Variabel Orientasi Etika Idealisme

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	6

3. Variabel Orientasi Etika Relativisme

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	8

4. Variabel Locus of Control

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	6

5. Variabel Sensitivitas Etis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	4

6. Variabel Whistleblowing

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	6

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik

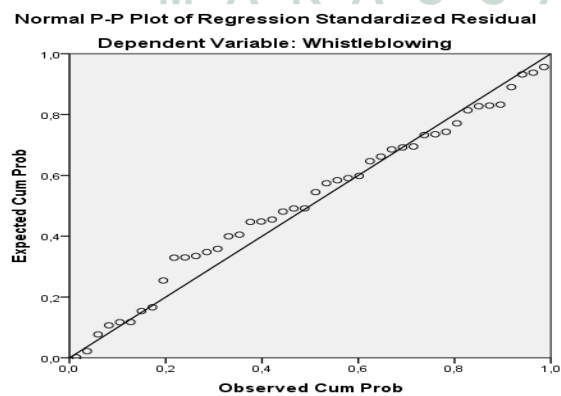
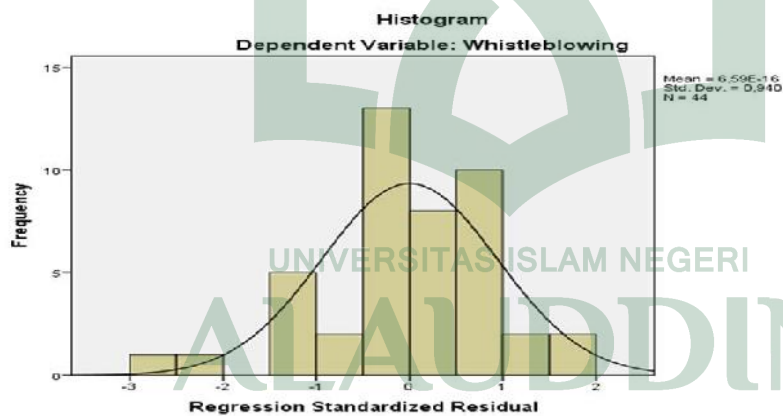
A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61990032
	Absolute	,115
Most Extreme Differences	Positive	,061
	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,761
Asymp. Sig. (2-tailed)		,608

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



B. Uji Multikolnearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	,498	2,010
	Idealisme	,445	2,245
	Relativisme	,771	1,297
	Locus of Control	,495	2,020
	Sensitivitas Etis	,678	1,475

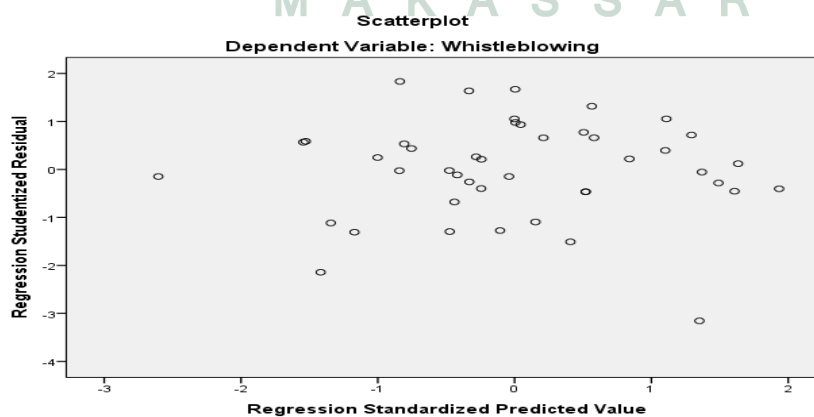
a. Dependent Variable: Whistleblowing

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,510	2,221		1,580	,122
	Komitmen Organisasi	,021	,029	,154	,711	,482
	Idealisme	-,124	,081	-,349	-1,525	,136
	Relativisme	-,089	,046	-,338	-1,944	,059
	Locus of Control	,114	,101	,243	1,121	,269
	Sensitivitas Etis	-,052	,088	-,109	-,589	,560

a. Dependent Variable: AbsUt



Lampiran 7 : Uji Hipotesis

A. Analisis Regresi Lnear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,616	1,96754

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Relativisme, Komitmen Organisasi, Idealisme
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,909	4	70,727	18,270	,000 ^b
	Residual	150,977	39	3,871		
	Total	433,886	43			

a. Dependent Variable: Whistleblowing
b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Relativisme, Komitmen Organisasi, Idealisme

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,647	3,828		1,214	,232
	Komitmen Organisasi	,123	,049	,301	2,537	,015
	Idealisme	,348	,152	,321	2,284	,028
	Relativisme	-,232	,085	-,289	-2,746	,009
	Locus of Control	,457	,189	,322	2,419	,020

a. Dependent Variable: Whistleblowing

B. Analisis Regresi Moderasi Pedekatan Nilai Selisih Mutlak

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,858	,820	1,34661

a. Predictors: (Constant), X4_M, Zscore: Komitmen Organisasi, Zscore: Relativisme, X1_M, X2_M, Zscore: Locus of Control, Zscore: Sensitivitas Etis, X3_M, Zscore: Idealisme

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372,232	9	41,359	22,808	,000 ^b
	Residual	61,655	34	1,813		
	Total	433,886	43			

a. Dependent Variable: Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), X4_M, Zscore: Komitmen Organisasi, Zscore: Relativisme, X1_M, X2_M, Zscore: Locus of Control, Zscore: Sensitivitas Etis, X3_M, Zscore: Idealisme

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,089	,476		50,561	,000
	Zscore: Komitmen Organisasi	,987	,332	,311	2,973	,005
	Zscore: Idealisme	,800	,319	,252	2,503	,017
	Zscore: Relativisme	-,597	,262	-,188	-2,282	,029
	Zscore: Locus of Control	,913	,305	,287	2,991	,005
	Zscore: Sensitivitas Etis	1,438	,268	,453	5,360	,000
	X1_M	,950	,432	,190	2,202	,035
	X2_M	1,042	,407	,200	2,560	,015
	X3_M	-1,178	,334	-,346	-3,530	,001
	X4_M	,860	,382	,196	2,254	,031

a. Dependent Variable: Whistleblowing



Lampiran 1 Permohonan Kesediaan Menjadi Responden

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penulisan skripsi yang sedang saya kerjakan saat ini, saya mahasiswa

Nama : Zahra Fauzia Edy Sam

NIM : 90400114163

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan menjadi responden. Partisipasi yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara dalam pengisian kuesioner ini sangat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Selain itu, jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara akan terjamin kerahasiaannya dan diolah secara kolektif. Atas waktu, perhatian, dan kesediaan yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Lampiran 2 Identitas Responden Dan Kuesioner

A. Identitas Responden

Harap merespon item berikut dengan memberi tanda *ceck list* (✓) pada kotak yang sesuai atau lengkapi pada tempat yang tersedia.

1. Nama :
2. Usia : ☐ < 25 th ☐ 26-35 th
☐ 36-55 th ☐ > 55 th
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Pendidikan Terakhir : ☐ S3 ☐ S2 ☐ S1 ☐ D3
5. Pengalaman Kerja : ☐ <2 th ☐ 3-4 th ☐ >4 th

B. Petunjuk pengisian:

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Berilah tanda *ceck list* (✓) pada jawaban yang menurut anda sesuai dengan fakta atau anda alami. Pada pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah. SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju. Bacalah dengan cermat terlebih dahulu setiap pernyataan sebelum anda memberikan jawaban. Jawablah dengan jujur, rapi, dan teliti. Terima kasih.

Daftar Pernyataan Kuesioner

1. Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya.					
2	Saya merasa bangga memberitahu orang lain bahwa saya berprofesi sebagai pegawai di perusahaan ini.					
3	Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
4	Saya benar-benar merasakan bahwa seakanakan masalah di organisasi ini adalah masalah saya.					
5	Saya tidak merasa menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.					
Komitmen Berkelanjutan						
6	Saya merasa akan mengalami kerugian yang besar jika meninggalkan organisasi saat ini.					
7	Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya.					
8	Saya merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan organisasi ini.					
9	Ada konsekuensi negatif bila meninggalkan organisasi saat ini, bahkan bila saya menginginkan keluar.					
10	Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupan saya, jika saya memutuskan untuk keluar dari organisasi ini.					

11	Alasan utama saya tetap bekerja di organisasi ini adalah apabila keluar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan.					
12	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi ini, bahkan bila hal itu menguntungkan.					
Komitmen Normatif						
13	Saya merasa wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi ini.					
14	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan penuh tanggung jawab dan antusiasme yang tinggi.					
15	Saya mau berusaha di atas normal untuk mensukseskan organisasi saya saat ini.					
16	Saya memiliki kewajiban untuk membuat organisasi ini menjadi lebih baik.					

2. Orientasi Etika Idealisme (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Sikap untuk tidak merugikan orang lain sekecil apapun						
1	Seorang individu harus memastikan bahwa tindakan yang ia lakukan tidak akan menyakiti atau merugikan individu lain.					
2	Tindakan yang merugikan orang lain, sekecil apapun tindakan itu tidak dapat ditolerir.					
Tindakan yang dapat mengancam martabat dan kesejahteraan						
3	Seorang individu tidak boleh menyakiti individu lainnya, baik secara fisik maupun psikologis.					
4	Apabila suatu tindakan akan merugikan individu lain yang tidak bersalah, maka tindakan tersebut seharusnya tidak dilakukan.					

Tindakan bermoral						
5	Tindakan bermoral adalah tindakan yang hampir sesuai dengan tindakan yang sifatnya ideal atau sempurna.					
6	Memutuskan suatu tindakan dengan menyeimbangkan antara dampak positif dan dampak negatif yang akan didapat adalah perilaku yang tidak bermoral					

3. Orientasi Etika Relativisme (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Etika yang bervariasi						
1	Aturan etika berbeda antara satu komunitas dengan komunitas yang lain, begitu juga dengan penerapannya, berbeda antara satu situasi dengan situasi lainnya.					
2	Standar moral seharusnya dibuat berdasarkan individu masing-masing, karena suatu tindakan yang bermoral dapat dianggap tidak bermoral oleh individu lain.					
Tipe-tipe moralitas						
3	Tipe-tipe moralitas yang berbeda tidak dapat dibandingkan dengan keadilan.					
4	Pengertian etis bagi tiap individu sulit untuk dipecahkan karena pengertian moral dan immoral berbeda bagi tiap individu.					
Pertimbangan etika						
5	Pertimbangan etika dalam hubungan antar orang begitu kompleks, sehingga individu seharusnya diijinkan untuk membentuk kode etik individu mereka sendiri.					

6	Penetapan secara tegas suatu posisi etika yang mencegah beberapa tipe tindakan dapat dijadikan sebagai jalan untuk menciptakan hubungan dan penyesuaian hubungan manusia yang lebih baik					
Tindakan Moral atau immoral						
7	Tidak ada standar yang mengatur mengenai masalah berbohong. Suatu kebohongan dapat diperbolehkan atau tidak tergantung pada situasi yang terjadi.					
8	Sebuah kebohongan dapat dinilai sebagai tindakan moral atau immoral tergantung pada situasi yang terjadi.					

4. Locus of Control (X4)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri						
1	Saya dengan mudah mencapai apa yang telah saya tetapkan untuk dicapai.					
Keberhasilan individu karena kerja keras						
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaann dengan baik, bila saya berusaha dengan sungguh-sungguh.					
Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup						
3	Saya merasa dapat mengendalikan tujuan hidup saya.					
Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya						
4	Dengan perencanaan, saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih baik.					
Kerja keras individu memperoleh hasil yang sesuai						
5	Saya mendapatkan imbalan yang sesuai karena melaksanakan pekerjaan dengan baik.					

Bertanggungjawab penuh pada pengambilan keputusan yang di lakukan					
6	Saya bertanggung jawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang saya lakukan.				

5. Sensitivitas Etis (M)

Dalam membaca 4 kasus pemeriksaan di bawah ini tempatkan diri Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sebagai auditor (pemeriksa). Kemudian indikasikan tingkat pentingnya masalah itu dengan arti penting bagi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dengan memberi tanda silang, 1 = Sangat tidak penting, 2 = Tidak penting, 3 = Netral, 4 = Penting 5 = Sangat Penting.

Kasus Satu

Robert adalah senior auditor (pemeriksa) yang bertanggung jawab atas audit terhadap PD Irian Bakti. Pagi ini ia telah menghabiskan waktunya selama dua jam untuk persiapan rapat dengan partner dan manajer, sebelum mengadakan pertemuan dengan pihak manajemen tersebut untuk pemeriksaan awal. Pekerjaan akhir tahun menumpuk karena beberapa staff tidak dapat membantu, karena ditugaskan ke tempat lain. Pekerjaan diharapkan diselesaikan pertengahan tahun, akan tetapi karena ada staff senior yang mengundurkan diri, pekerjaan menjadi menumpuk pada akhir tahun. Walaupun pemeriksaan yang akan dilaksanakan telah sesuai dengan anggaran, tapi Robert tahu bahwa beberapa staff telah gagal mencatat jam lembur akhir tahunnya. Padahal jam kerja yang dibebankan pada tahun pertama pemeriksanaan di PD Irian bakti lebih rendah 3% dari tahun ini.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Kasus Dua

Robert telah menemukan adanya kelemahan dalam struktur pengendalian internal perusahaan PD Irian Bakti, karena adanya perubahan pada kwartal pertama. Perubahan tersebut sudah didokumentasikan oleh staff auditor yang berpengalaman dan digunakan untuk menentukan keandalan pengendalian internal pada akhir tahun.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Kasus Tiga

Robert menghadapi masalah dengan prestasi kerjanya, karena setelah menjadi senior auditor (pemeriksa) prestasinya dinilai hanya diatas rata-rata. Temannya yang bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik) lainnya mengajak untuk bergabung.

Robert sulit memutuskan, namun setelah menghabiskan 45 menit dari waktu kerjanya dia menyatakan persetujuannya.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Kasus Empat

Robert telah memberitahukan pihak pimpinan bahwa dia tidak setuju terhadap kapitalisasi bunga yang dilakukan klien terhadap beberapa proyek. *Pihak pimpinan memihak klien* karena secara teknis masih dapat diterima sehingga Robert mengubah kerta kerja dan menyatakan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Intensi Whistleblowing (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Attitude Toward The Behavior</i>						
1	Jika saya mengetahui adanya fraud atau korupsi yang terjadi di perusahaan, saya akan berminat untuk melakukan tindakan whistleblowing (pelaporan pelanggaran).					
2	Saya akan mencoba melakukan tindakan whistleblowing (pelaporan pelanggaran) jika saya mengetahui adanya fraud atau korupsi yang terjadi di perusahaan.					
<i>Subjective Norm</i>						
3	Melaporkan kecurangan dapat memberi kesempatan bagi perusahaan untuk memperbaiki masalah yang timbul.					
4	Whistleblowing (pelaporan pelanggaran) merupakan bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan.					
<i>Perceived behavior control</i>						
5	Jika saya mengetahui adanya fraud atau korupsi yang terjadi di perusahaan, saya akan berusaha keras melakukan tindakan					

	<i>whisteblowing</i> (pelaporan pelanggaran) melalui saluran internal perusahaan (<i>internal whistleblowing</i>).					
6	Jika <i>internal whistleblowing</i> tidak memungkinkan, saya akan berusaha keras melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran eksternal perusahaan (media).					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

LAMPIRAN 5 : UJI KUALITAS DATA

A. UJI VALIDITAS

1. VARIABEL KOMITME ORGANISASI

		Correlations																
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Z1.16	Komitmen Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	,052	,474**	,417**	,438**	,401**	,203	,235	,236	-,006	,316*	,239	,078	,025	-,242	,112	,433**
	Sig. (2-tailed)		,740	,001	,005	,003	,007	,186	,125	,123	,968	,037	,118	,614	,874	,114	,469	,003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,052	1	,324*	,062	,139	,265	,410**	,372*	,514**	,326*	,464**	,365*	,360*	,269	,469**	,160	,586**
	Sig. (2-tailed)	,740		,032	,692	,367	,082	,006	,013	,000	,031	,002	,015	,016	,077	,001	,301	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,474**	,324*	1	,410**	,369*	,438**	,195	,303*	,191	,191	,173	,504**	,419**	,183	,086	,350*	,571**
	Sig. (2-tailed)	,001	,032		,006	,014	,003	,204	,046	,215	,214	,261	,000	,005	,235	,578	,020	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,417**	,062	,410**	1	,293	,401**	,262	,406**	,350*	,202	,345*	,350*	,397**	,234	,040	,145	,539**
	Sig. (2-tailed)	,005	,692	,006		,053	,007	,086	,006	,020	,188	,022	,020	,008	,127	,796	,348	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,438**	,139	,369*	,293	1	,265	,208	,389**	,352*	,188	,405**	,290	,102	,207	,010	,325*	,493**
	Sig. (2-tailed)	,003	,367	,014	,053		,083	,175	,009	,019	,221	,006	,056	,508	,177	,949	,031	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,401**	,265	,438**	,401**	,265	1	,349*	,391**	,466**	,349*	,408**	,606**	,446**	,312*	-,014	,193	,667**
	Sig. (2-tailed)	,007	,082	,003	,007	,083		,020	,009	,001	,020	,006	,000	,002	,040	,930	,209	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	,203	,410**	,195	,262	,208	,349*	1	,610**	,562**	,347*	,572**	,468**	,271	,367*	,343*	,252	,654**
	Sig. (2-tailed)	,186	,006	,204	,086	,175	,020		,000	,000	,021	,000	,001	,075	,014	,023	,098	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.8	Pearson Correlation	,235	,372*	,303*	,406**	,389**	,391**	,610**	1	,681**	,502**	,653**	,636**	,522**	,440**	,348*	,202	,793**

X1.9	Sig. (2-tailed)	,125	,013	,046	,006	,009	,009	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,003	,021	,190	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson Correlation	,236	,514**	,191	,350*	,352*	,466**	,562**	,681**	1	,685**	,846**	,490**	,299*	,240	,174	,143	,770**
	Sig. (2-tailed)	,123	,000	,215	,020	,019	,001	,000	,000		,000	,000	,001	,049	,116	,259	,354	,000
X1.10	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson Correlation	-,006	,326*	,191	,202	,188	,349*	,347*	,502**	,685**	1	,741**	,455**	,260	,210	,153	,009	,606**
	Sig. (2-tailed)	,968	,031	,214	,188	,221	,020	,021	,001	,000		,000	,002	,089	,172	,322	,955	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.11	Pearson Correlation	,316*	,464**	,173	,345*	,405**	,408**	,572**	,653**	,846**	,741**	1	,392**	,160	,245	,119	,038	,738**
	Sig. (2-tailed)	,037	,002	,261	,022	,006	,006	,000	,000	,000	,000		,008	,299	,109	,443	,806	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson Correlation	,239	,365*	,504**	,350*	,290	,606**	,468**	,636**	,490**	,455**	,392**	1	,654**	,465**	,352*	,374*	,786**
X1.12	Sig. (2-tailed)	,118	,015	,000	,020	,056	,000	,001	,000	,001	,002	,008		,000	,001	,019	,012	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson Correlation	,078	,360*	,419**	,397**	,102	,446**	,271	,522**	,299*	,260	,160	,654**	1	,573**	,639**	,468**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,614	,016	,005	,008	,508	,002	,075	,000	,049	,089	,299	,000		,000	,000	,001	,000
X1.13	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson Correlation	,025	,269	,183	,234	,207	,312*	,367*	,440**	,240	,210	,245	,465**	,573**	1	,484**	,643**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,874	,077	,235	,127	,177	,040	,014	,003	,116	,172	,109	,001	,000		,001	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.14	Pearson Correlation	-,242	,469**	,086	,040	,010	-,014	,343*	,348*	,174	,153	,119	,352*	,639**	,484**	1	,263	,407**
	Sig. (2-tailed)	,114	,001	,578	,796	,949	,930	,023	,021	,259	,322	,443	,019	,000	,001		,085	,006
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson Correlation	,112	,160	,350*	,145	,325*	,193	,252	,202	,143	,009	,038	,374*	,468**	,643**	,263	1	,422**
Z1.16	Sig. (2-tailed)	,469	,301	,020	,348	,031	,209	,098	,190	,354	,955	,806	,012	,001	,000	,085		,004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
	Pearson Correlation	,433**	,586**	,571**	,539**	,493**	,667**	,654**	,793**	,770**	,606**	,738**	,786**	,666**	,560**	,407**	,422**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,004	
Komitmen Organisasi	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



SURAT KETERANGAN TURNITIN

Tim Instruktur Deteksi Plagiat Turnitin telah menerima naskah Skripsi dengan identitas:

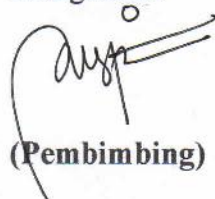
Nama Penulis : Zahra Fauzia Edy Sam
NIM : 90400114163
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika, dan *Locus of Control* Terhadap Intensi Auditor untuk Melakukan *Whistleblowing* dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)
Pembimbing I : Jamaluddin, M, SE., M.Si
Pembimbing II : Puspita Hardianti Anwar, SE. M.Si, Ak. CA. CPA

Menyatakan bahwa naskah Skripsi tersebut telah diperiksa tingkat kemiripannya (*index similarity*) dengan skor/hasil sebesar 19%. Sesuai dengan pedoman yang berlaku, maka Skripsi ini dinyatakan **Layak/ Tidak layak*** untuk lanjut ke proses berikutnya.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk melengkapi syarat Ujian Hasil.

Makassar, 18 Oktober 2018


Mengetahui



(Pembimbing)

TIM Instruktur FEBI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR



Satriani S.I.P.

*Coret yang tidak perlu

*Catatan:

1-24% : "Tidak Terindikasi Plagiat"
25-49% : "Revisi Minor, Silahkan Konsultasikan dengan Pembimbing"
50-74% : "Revisi Mayor, Silahkan Konsultasikan dengan Pembimbing"
75-100%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Zahra Fauzia Edy Sam, dilahirkan di Ujung Pandang (Makassar), Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 17 Juni 1996. Penulis merupakan anak ke 2 (dua) dari 3 (tiga) bersaudara, buah hati dari ayahanda **Eddy** dan Ibunda **Samida**.

Penulis memulai pendidikan formal Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Punggaluku Kab. Konsel pada tahun 2002 dan lulus pada tahun 2008. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Lainea Kab. Konsel dan lulus pada tahun 2011. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Konawe Selatan Kab. Konsel, jurusan IPA dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Akuntansi dan Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan studi pada tahun 2018.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R